Labour Canada

1987-88 Estimates

Part III

Expenditure Plan

87-02903/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1987

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1988-III-27 Canada: $7.00
ISBN 0-660-53660-9 Other countries: $8.40

Price subject to change without notice

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the Publishing Services, Canadian Government Publishing Centre, Ottawa, Canada K1A 0S9.

1987-88 Estimates

Part III

Labour Canada

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The Table of Contents provides a detailed guide to the contents of each section, and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 - Part II of the Estimates 4
B. Use of 1985-86 Authorities - Volume II of the Public Accounts 6

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88
   1. Highlights 7
   2. Summary of Financial Requirements 8
B. Recent Performance
   1. Highlights 10
   2. Review of Financial Performance 12
C. Background
   1. Introduction 14
   2. Mandate 15
   3. Program Objectives 15
   4. Program Organization for Delivery 16
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 18
   2. Initiatives 19
   3. Update on Previously Reported Initiatives 20
E. Program Effectiveness 21

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 23
B. General Labour Services 29
C. Policy and Communications 36
D. Labour Adjustment 42
E. Injury Compensation 46
F. Administration 51

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 54
   2. Personnel Requirements 55
   3. Transfer Payments 57
   4. Revenue 58
   5. Net Cost of Program 59
B. Other Information
   1. Dispute Resolution Process 60
   2. Location of Labour Canada Offices 62

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates	1986-87 Main Estimates
	Labour		
1	Operating expenditures	48,610	45,690
5	Grants and contributions	9,445	8,740
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	40	40
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	30,890	24,889
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	96,500	47,375
(S)	Contributions to employee benefit plans	5,190	4,253
	Total Department	190,675	130,987

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1987-88 Main Estimates
	Labour	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	48,610,470
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	9,445,000

Program by Activities

(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates							1986-87 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary					Total	
		Operating	Capital	Transfer Payments	Sub-total	Less: Revenues credited to the vote		
Mediation and Conciliation	62	4,086	4	-	4,090	-	4,090	3,999
General Labour Services *	442	26,849	681	7,413	34,943	-	34,943	23,795
Policy and Communications	162	10,665	21	2,032	12,718	-	12,718	19,028
Labour Adjustment	8	567	1	96,500	97,068	-	97,068	47,951
Injury Compensation	38	61,428	-	10	61,438	29,200	32,238	26,596
Administration	175	9,585	33	-	9,618	-	9,618	9,618
	887	113,180	740	105,955	219,875	29,200	190,675	130,987
1986-87 Authorized person-years	821							

* For 1987-88, this Activity includes resources formerly associated with the Fire Prevention Activity of the Government Realty Assets Support Program of Public Works Canada.

B. Use of 1985-86 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	Actual Use
	Budgetary *			
	Labour Canada			
1	Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	39,841,000	43,588,369	42,503,274
5	The grants listed in the Estimates and contributions	15,212,000	15,154,000	15,020,731
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	42,000	39,530	39,530
(S)	Payments of compensation respecting Public Service Employees (Government Employees Compensation Act) and Merchant Seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	23,004,000	29,615,928	29,615,928
(S)	Contributions to employee benefit plans	4,017,000	4,429,000	4,429,000
(S)	Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	43,394,000	59,678,479	59,678,479
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years	—	2,580	2,580
	Total Program	125,510,000	152,507,886	151,289,522

* For 1986-87 "Actual Use" will include the Fire Commissioner's Office as the transfer to Labour Canada was effective April 1, 1986 and was reflected in Supplementary Estimates (A) 1986-87. For 1985-86, this function is shown in Public Works, where the expenditures were incurred.

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88

1. Highlights

Key goals to be achieved by the Labour Program in 1987-88, are:

- the implementation and administration of the revised provisions of Part IV of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) as they are extended to the federal public service, the operation of ships, trains and planes, oil and gas exploration, and certain employees of Parliament (see page 20);
- the continuation of a technical review of the Canada Occupational Safety and Health Regulations and elaboration of proposals for amendments to the Canada Labour Standards Regulations pertinent to Part III of the Code (see page 32);
- the exploration of the feasibility of a grievance mediation system in the federal jurisdiction (see page 19);
- a review of the federal workers injury compensation program (see page 49);
- the development and implementation of the new Program for Older Worker Adjustment (POWA) in conjunction with the provinces and the private sector (see pages 20 and 42);
- the development of the federal-provincial Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) (see page 19);
- the implementation of the new Labour Outreach Initiative and associated programs (see pages 20 and 40);
- the review of alternatives for federal action regarding the situation of part-time workers (see page 21);
- the full establishment of the Bureau of Labour Information announced in 1986-87 (see pages 20 and 37); and
- the implementation of a Mediation-Arbitration Records System (MARS) and a national framework for the Labour Operations Information System (LOIS) to support the management of the Mediation and Conciliation and General Labour Services activities, respectively (see pages 28 and 32).

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements by Activity ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	4,090	3,833	257	23
General Labour Services	34,943	31,102	3,841	29
Policy and Communications	12,718	14,794	(2,076)	36
Labour Adjustment	97,068	84,736	12,332	42
Injury Compensation	61,438	56,847	4,591	46
Administration	9,618	11,178	(1,560)	51
	219,875	202,490	17,385	
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	29,200	25,705	3,495	
	190,675	176,785	13,890	
Authorized person-years	887	887	-	

* These receipts and revenues are derived from the operation of the Injury Compensation Activity.

Explanation of Change: Changes accounting for the net increase of $13,890,000 (8%) in the 1987-88 requirements over the 1986-87 forecast are due primarily to the following major items:

	$ million
• inflation adjustment for salaries in all activities;	1.3
• inflation adjustment for employee benefits in all activities;	0.9
• Labour Education contribution payments (General Labour Services Activity);	0.2
• increase in statutory labour adjustment benefits payments due to increased claimants (Labour Adjustment Activity);	12.7
• decrease in resources for implementation of amendments to the Canada Labour Code (General Labour Services Activity);	(0.3)

	$ million
• expiration of temporary resources approved as a result of downsizing (various activities)	(0.9)
• increased net injury compensation costs (Injury Compensation Activity);	1.2
• reduction in contributions (Policy and Communications Activity); and	(1.4)
• development of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) (General Labour Services and Policy and Communications Activities).	0.3

Explanation of 1986-87 Forecast: The 1986-87 forecast (which is based on information available to management as of November 30, 1986) is $45.8 million or 35% higher than the 1986-87 Main Estimates of $131 million (see Authorities for 1987-88 - Part II of the Estimates, page 4). The difference of $45.8 million reflects the following major items:

	$ million
• supplementary estimates for contribution payments under the Labour Education Program (The initial supplementary estimates requirement for this item was $7.4 million. The $5.9 million in funds frozen as a result of the reductions in the February 1986 Budget, was used as an offset to reduce the supplementary estimates for this item to $1.5 million.) (General Labour Services Activity);	1.5
• supplementary estimates for the transfer of the Office of the Fire Commissioner of Canada to Labour Canada (General Labour Services Activity);	3.6
• supplementary estimates for increased expenditures for statutory injury compensation benefits (Injury Compensation Activity);	4.7
• supplementary estimates for statutory labour adjustment benefits payments (Labour Adjustment Activity);	36.4
• safety service inspections funds frozen due to transfer of function to Public Works Canada (General Labour Services Activity); and	(0.9)
• supplementary estimates for the Labour Outreach Initiative (Policy and Communications activity)	0.5

B. Recent Performance

1. Highlights

Key results of the Program during 1985-86 include:

- a success rate of over 90% in the resolution of collective bargaining disputes between labour and management in the federal jurisdiction. During the fiscal year, 284 disputes were handled to finality, and 91.3% were settled without a work stoppage (see page 25);

- the proclamation on March 31, 1986, of amendments to the Canada Labour Code, extending the application of Part IV (Occupational Safety and Health) to the federal public service (see page 20);

- the development of procedures and directives, and the training of labour affairs officers and clients, related to the adoption of a new federal compliance policy for Parts III and IV of the Code, promoting voluntary compliance with the legislation by employers, workers and unions (see page 32);

- a survey of the nature and scope of the problems facing part-time workers in the federal jurisdiction, with a view to designing appropriate measures to respond to their needs (see page 21);

- the training of labour affairs officers and a seminar for employers in February 1986, to increase employer awareness and understanding of the concept and application of equal pay for work of equal value in the federal jurisdiction;

- the success of the Labour/Government Employee Secondment Program, and the Technology Impact Research Fund (TIRF), which culminated in the approval for continuation of these two programs within the new Labour Outreach Initiative (see page 20);

- the success of the Twelfth Regional Conference of the American States Members of the International Labour Organization (ILO) which took place in Montreal in March 1986. The Conference was chaired by the Minister of Labour, and participants included representatives from Latin American countries, the Caribbean, the U.S.A. and Canada; and

- the announcement, in the February 1986 Budget, of the government's intention to develop with the provinces a new Program for Older Worker Adjustment (POWA) and the commitment of $125 million for that purpose (see page 42).

During 1986-87, the Labour Program:

- resolved a number of critical disputes in federal jurisdiction, including those involving the Port of Halifax/ILA, Transport Route Canada/CBRT, Nordair/IAM, Air Canada/CAW and Lakehead Terminal Elevators/BRAC;
- initiated a technical review of the Occupational Safety and Health Regulations under Part IV of the Canada Labour Code (see page 32);
- organized and initiated a study of the federal workers compensation program in response to recommendations of the Ministerial Task Force (see page 49);
- finalized its person-year reduction plan (37 person-years) in the context of reallocating new resources to implement the amendments to Part IV of the Code (Safety and Health). The Program is also committed to contribute $5.9 million annually to the expenditure reduction announced in the 1986 Budget.
- developed and implemented the pilot for the Labour Operations Information System (LOIS), which will be evaluated before full development of the national structure;
- integrated the Office of the Fire Commissioner of Canada transferred from Public Works Canada, to reflect new responsibilities resulting from amendments to the Code (see page 29);
- created a Capital Region to accommodate the added functions of fire prevention and the planned proclamation of Bill 45, extending the provisions of Part III and IV of the Canada Labour Code to certain employees of Parliament;
- initiated a review of the Labour Standards Regulations (pursuant to Part III of the Canada Labour Code) in consultation with interested parties;
- received approval for the continuation of the Labour Education Program (see page 35);
- launched the Bureau of Labour Information, which consolidates and enhances Labour Canada's activities in the field of information pertaining to collective bargaining and industrial relations (see pages 20 and 37);
- completed two surveys which indicated the extent to which part-time workers receive benefits, the desire of these workers for benefits and the potential costs of prorating benefits (see page 21);

- assisted in the preparations for the Second Annual Conference of the Canadian Steel Trades Conference (CSTC) and encouraged the evolution of the CSTC into an ongoing consultative and research body supported by Canada's largest industrial union and the major steel producers;

- launched a new continuing Labour Outreach Initiative comprising three programs: the Technology Impact Program; the Labour Assignment Program; and the Labour Issues Assistance Fund (see page 20);

- held intensive high-level negotiations with all provinces to elicit support for the development of the Program for Older Worker Adjustment (POWA) (see pages 20 and 42); and

- provided leadership in the development and proposed implementation of the federal-provincial Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) (see page 19).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86		
	Actual	Main Estimates	Change
Mediation and Conciliation	3,924	4,040	(116)
General Labour Services	24,769	26,192	(1,423)
Policy and Communications	19,548	18,098	1,450
Labour Adjustment	60,172	43,778	16,394
Injury Compensation	53,221	47,670	5,551
Administration	11,612	9,062	2,550
	173,246	148,840	24,406
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	21,956	23,330	(1,374)
	151,290	125,510	25,780
Authorized Person-years	826	828	(2)

* These receipts and revenues are derived from the operation of the Injury Compensation Activity.

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 is due primarily to the following items:

	$ million
• supplementary estimates for the purpose of hosting an International Labour Organization conference in Montreal (Policy and Communications Activity);	0.5
• supplementary estimates for the purchase of a mainframe computer (Administration Activity);	1.8
• supplementary estimates for the implementation of amendments to the Canada Labour Code (General Labour Services and Policy and Communications Activities);	1.4
• supplementary estimates for the Labour/Government Employee Secondment and Technology Education programs (Policy and Communications Activity);	0.2
• supplementary estimates for increased injury compensation payments (Injury Compensation Activity);	6.3
• supplementary estimates for increased labour adjustment benefits (Labour Adjustment Activity);	15.7
• supplementary estimates for increased policy development initiatives in the area of labour adjustment programs (Policy and Communications Activity);	0.2
• supplementary estimates for increased administrative costs of the Labour Adjustment Program (Labour Adjustment Activity);	0.1
• budget cut of November '85 (all activities);	(0.3)
• funds relinquished during discretionary spending freeze (all activities); and	(0.9)
• additional funds received from Treasury Board to cover increased personnel severance costs as a result of the government's early retirement package.	0.6

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate.

The Canada Labour Code, administered by Labour Canada, is the principal federal legislation governing conditions of work, occupational safety and health, and labour-management relations in the workplace. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federal works, businesses or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks, and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

The Code presently contains three different parts each having its own additional field of application: for instance, Part V (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories while Parts III and IV do not; Part IV (Occupational Safety and Health) applies to the Federal Public Service since March 31, 1986, but it is not the case with respect to Part V and Part III; finally, Part III (Labour Standards) and Part IV will apply to the employees of the House of Commons, the Senate and the Parliamentary Library upon proclamation of Bill C-45 which was adopted in 1986.

The operations of the Labour Program interface at the federal level with those of: the Canada Labour Relations Board, which is an independent quasi-judicial body with statutory powers under the Canada Labour Code; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), which is a national information service involving governments (federal, provincial and territorial), employers and workers, and reporting to Parliament through the Minister of Labour; the Canadian Transport Commission, Transport Canada, Energy, Mines and Resources Canada and Indian and Northern Affairs Canada, regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation, or in the oil and gas industry in certain Canada Lands; Employment and Immigration Canada for the administration of the Labour Adjustment Benefits Program; the Solicitor General of Canada for the administration of the federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations; Consumer and Corporate Affairs Canada for the development of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); and the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC).

Under the Government Employees Compensation Act, arrangements exist with provincial workers' compensation boards for the administration of injury compensation benefits for federal employees.

Although Labour Canada's programs of compliance, prevention and enforcement apply only to those sectors within the federal jurisdiction, the Program is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this respect, education, communication, promotion, information, consultation, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope.

In this context, the Program maintains an active involvement in the following organizations representing interests pertinent to the administration of labour affairs: the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, composed of representatives of federal, territorial and provincial departments of Labour; and the Canadian Standards Association. The Program also consults on a regular basis with the principal labour organizations and federations in the country, and with other organizations representing employers, business, and government interests relevant to labour affairs. Canadian participation in the activities of international labour organizations is also coordinated by the Program.

2. Mandate

The mandate of the Labour Program derives from: the Department of Labour Act; the Canada Labour Code, which consists of Labour Standards (Part III), Occupational Safety and Health (Part IV), and Industrial Relations (Part V); the Fair Wages and Hours of Labour Act; the Government Employees Compensation Act; the Merchant Seamen Compensation Act; and the Labour Adjustment Benefits Act.

3. Program Objectives

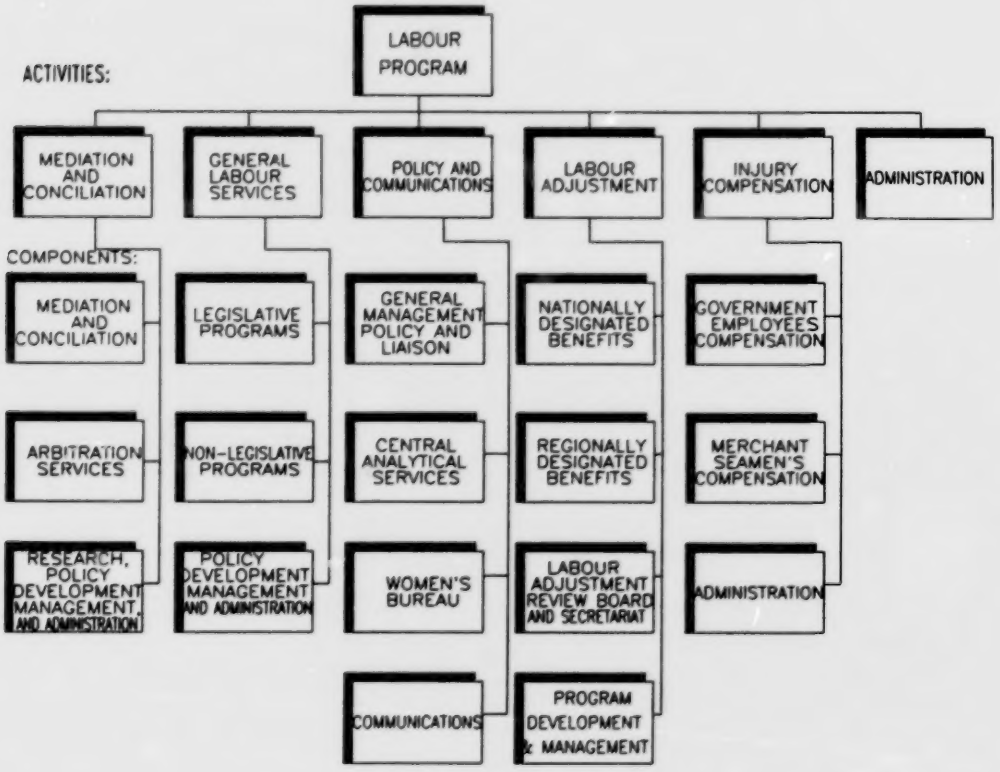
The objectives of the Labour Program are:

- to promote and sustain stable industrial relations, a fair return for efforts in the workplace, and a working environment conducive to physical and social well-being;
- to protect the rights and interests of the parties involved in the world of work;
- to promote equitable access to employment opportunities; and
- to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: As shown in Figure 3, the Labour Program comprises six activities sub-divided into one or more components. The titles of the Labour Adjustment and Injury Compensation activities have been shortened, to facilitate reference, without significantly changing the composition of the activities from their previous designation as "Labour Adjustment Income Support Program" and "Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen". One new component, "Program Development and Management" under the Labour Adjustment Activity, has been added to reflect the transfer of departmental resources supporting this Activity from the Policy and Communications Activity, where they were included in previous Expenditure Plans under the Central Analytical Services component. Details on each activity are presented in the Analysis by Activity in Section II (see pages 23 to 53).

Figure 3: Activity Structure

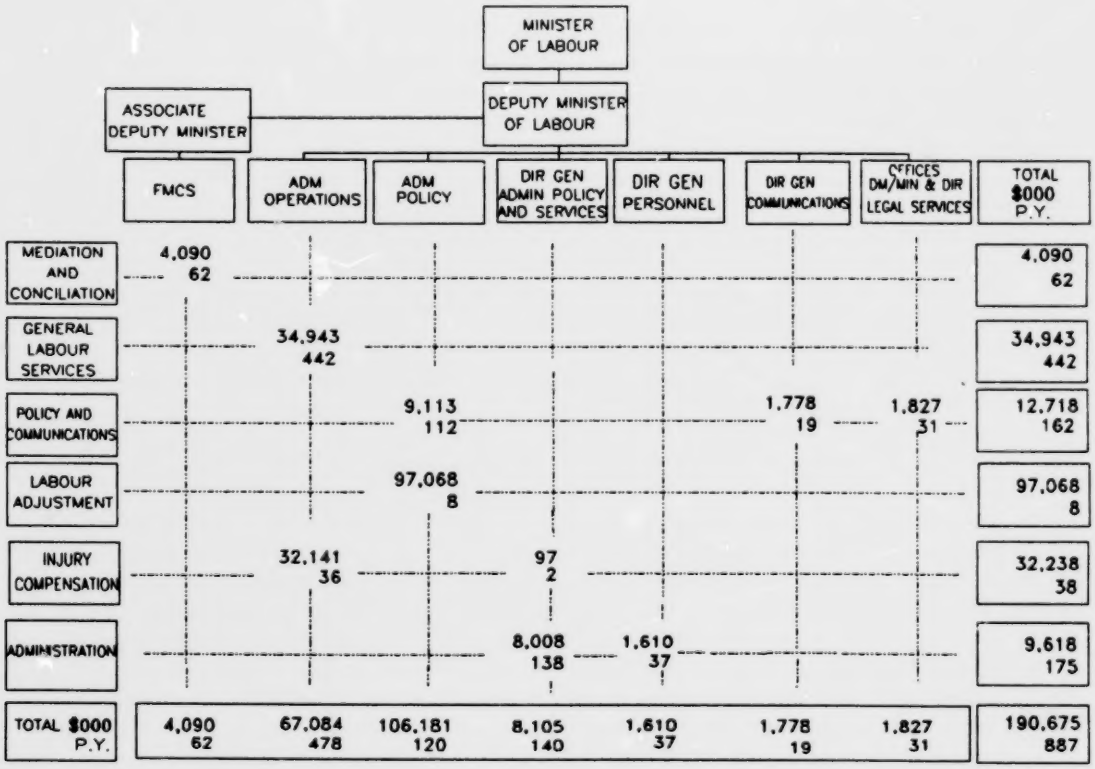


Organizational Structure: The Labour Program is delivered through a highly decentralized organization consisting of a national headquarters, six regional headquarters and 23 district and local offices across Canada (see Figure 35 in Section III on page 62).

Figure 4 below outlines the resource requirements of the principal organizational components of the Department with the titles of the responsible officers and their relationship to the activity structure of the Program.

The Deputy Minister of Labour manages the Labour Program and is directly assisted by an Associate Deputy Minister also responsible for FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations, and Policy), three Directors General (Administrative Policy and Services, Personnel, and Communications), and one Director (Legal Services). Also, as a result of a transfer of responsibilities from Public Works Canada, the Fire Commissioner of Canada reports to the Assistant Deputy Minister (Operations).

Figure 4: 1987-88 Resources by Organization/Activity ($000 and Person-Years)



D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The following are the principal external factors influencing the Program during the Estimates year.

Incidence and Costs of Work-Related Injuries and Illnesses: Direct compensation costs at the federal level have increased from approximately $175 million in 1982 to about $200 million in 1984. These costs include the salaries of injured workers, compensation and pension benefits, and medical and related costs. During the same period, injury rates have increased 4.6%, from 12.2 incidents per 100 workers in 1982 to 12.8 incidents per 100 workers in 1984. The total economic impact of occupational injuries and illnesses can be estimated conservatively at five times the amount of these direct costs if indirect costs such as production delays, training of new workers, and damage to equipment are included. According to other estimates from the Economic Council of Canada, the total costs could be in fact as high as 11 times the amount of the direct costs. Thus, the total costs of work-related accidents and illnesses at the federal level, in 1984, were conceivably in excess of $1 billion.

Challenges to Collective Bargaining: Labour relations over the past few years have been affected by profound changes in the economy. The large number of permanent layoffs during recent years have led unions to demand that future collective agreements contain strong employment security provisions. As gradual improvement in the economy occur, unions will have to reconcile their members' desire to share in the fruits of progress with the need to negotiate protection for future employment prospects. Significant technological innovation in a number of industries is expected to increase the pressure by employees for protection from the adverse effects of change, as well as a share in the benefits of that change. Union demands for increased employment security will be met by employer requirements for operational flexibility in an increasingly competitive environment. As a result, key issues expected to be tabled during negotiations include job preservation, retraining, income support, pensions, early retirement, two-tier wage systems, profit sharing, and improved productivity. Continued initiatives in the area of deregulation of the air, rail and ground transportation systems can also be expected to result in complex collective bargaining.

The Charter of Rights and Freedoms may have a significant impact on collective bargaining in the near future. There are a number of cases pending in various Courts, including the Supreme Court of Canada, in which Charter arguments have been advanced, challenging federal and provincial labour legislation on such matters as freedom of association and freedom of expression. The abolition of mandatory retirement is also likely to affect collective bargaining, due to the implications for existing provisions in collective agreements and the need for a review of pension plan arrangements.

The parties to collective bargaining are experiencing an increase in the volume of disputes over the interpretation and application of contract clauses

during the term of their collective agreements. This increased volume of grievances is leading to an overload in the grievance arbitration system, and to demands from labour and management for alternative approaches which will relieve this critical irritant in the collective bargaining process.

Technological Change and Industrial Restructuring: Over the planning period, labour market adjustments affecting all segments of the work force will continue at a rapid rate. The forces of trade liberalization, shifts in market demand, technological change, and resource depletion will all change the nature of work and skills requirements. From a labour relations point of view, the challenge is to minimize the adverse effects of such innovation and to maximize its beneficial effects. For older workers, the impact of these changes will be particularly strong.

Increase in Part-Time Workers: In 1953, part-time workers constituted 3.8% of those employed. By 1985, the corresponding figure had increased to 15.5%, representing 1.8 million canadians employed in part-time jobs, of whom the vast majority (73%) were women. The implications for labour standards and other conditions of employment in the workplace are thus becoming significantly more important. Possible federal action regarding the situation of part-time workers is being examined.

Government Communications and Consultations: An important theme of the government is active communication and consultation with the private sector, including labour unions, as part of the policy-making process. To foster a stronger role for labour in the policy and decision-making processes and to develop useful consultative relationships between government and "client" or interest groups, Labour Canada will continue to work with the labour movement, and across the business and government community, to encourage positive and productive relationships.

2. Initiatives

Federal Grievance Mediation System: In response to an increase in the volume, complexity and expense of arbitration cases over grievances arising from collective agreements, the Federal Mediation and Conciliation Service will be investigating over the next fiscal year, the potential for a grievance mediation program in the federal jurisdiction.

Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS): As many new chemicals are currently being introduced into the workplace, workers are becoming more concerned about possible hazards and are exercising their legislated rights to be informed and trained about, and protected from, such occupational health hazards. With the goal being to provide as much information as possible, directly to employees and employers, Labour Canada is playing a leading role in the continued development, implementation and communication of WHMIS in co-operation with the provinces and other federal departments. The government gave WHMIS high priority in the program of regulatory reform initiatives announced in 1986.

Bureau of Labour Information: 1987-88 will be the first full year of operation of the Bureau which was launched in 1986-87. The impact on the Program's operations and the services provided to the Labour Program's clientele is expected to be significant; information producing and analysis functions of the department will be mobilized to provide "one-stop shopping" to clients for collective bargaining information available from the Department and other data-producing organizations.

The Labour Outreach Initiative (LOI): 1987-88 will also be the first full year of operation for this initiative consisting of three programs: the **Labour Assignment Program (LAP)** will encourage and assist temporary assignments of staff between the federal public service, and labour organizations, or joint labour-management organizations such as the Canadian Steel Trade Conference. The new **Technology Impact Program (TIP)** will provide financial support to practical research projects dealing with the social and human impacts of technological change in the workplace, emphasizing joint labour-management proposals as well as proposals from unions and other organizations such as women's groups, that are involved in technological change. The third program, the **Labour Issues Assistance Fund**, will offer limited financial support - up to $25,000 per project - to offset the costs of participation by organized labour in public policy issues and initiatives to enhance labour-government or labour-management relations and understanding.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Amendments to the Canada Labour Code: Following extensive consultation with some 40 employer and employee associations, amendments to the Code were tabled in the House of Commons on May 15, 1984, passed on June 29, 1984, and proclaimed in stages. Amendments to Part III of the Code (Labour Standards) were proclaimed on March 1, 1985, and amendments to Part V (Industrial Relations) on July 18, 1984.

The amendments to Part IV (Occupational Safety and Health) extending the application of the Code to the federal public service were proclaimed in March 1986. The extension of these provisions to the operation of ships, trains and planes, as well as to oil and gas exploration/development activities in certain Canada Lands, is planned to be proclaimed in 1987. As done for the previous amendments to the Code, information on these further amendments to Part IV will be widely disseminated. Also, the addition of certain employees of Parliament to the federal jurisdiction pertaining to both Parts III and IV will be accomplished when Bill C-45 is proclaimed. An important aspect of the extension of Part IV was the integration of the office and responsibilities of the Fire Commissioner of Canada into the General Labour Services Activity.

Labour Adjustment Program/Program for Older Worker Adjustment (POWA): Labour Canada is now consulting with the provinces for the development of a new cost-shared Program for Older Worker Adjustment (POWA) to augment the Labour Adjustment (LAB) Program. (More information is provided in the analysis of the Labour Adjustment Activity on pages 42 to 45.)

Commission of Inquiry into Part-Time Work: Labour Canada's survey of part-time employment in the federal jurisdiction has been completed. It provided information on the cost of employer-sponsored benefits and the extent of employee coverage, the personal and labour market characteristics of part-time workers, the demand for benefits, and employees' willingness to share the cost of benefits. Consultations with key interest groups to discuss the survey findings are expected to lead to policy recommendations with respect to the provision of fringe benefits for part-time workers in the near future.

Microtechnology: The Technology Impact Research Program has evolved into the Technology Impact Program, one of three programs included in the Labour Outreach Initiative (see page 20).

Consultative Mechanisms: The Department's communication and consultation efforts have concentrated on interpreting the goals and aspirations of the labour movement to the federal government and, in turn, interpreting government activities and policies to organized labour. This interface between labour and government has been achieved through a variety of mechanisms ranging from informal joint seminars to participation in federal-provincial and international institutions. The Department has also facilitated the development and organization of union/management events such as the Canadian Steel Trades Conference held in May 1985.

Information Systems: The implementation of the Labour Operations Information System (LOIS) is proceeding on schedule. A pilot has been implemented and Phases II and III are targetted to be implemented in 1987-88. The Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) was implemented in 1986-87 under the auspices of the new Bureau of Labour Information. CAIRS will provide a central source of information on collective agreements and bargaining. The automation of the injury compensation claims processing system is also progressing with full implementation expected in 1987-88. The development and implementation of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) are also proceeding on schedule.

E. Program Effectiveness

Because of the diversity of the Labour Program, program effectiveness is measured at the activity level.

The notion of what constitutes "stable industrial relations, a fair return for efforts in the workplace, equitable access to employment opportunities, or a working environment conducive to physical and social well-being" is a complex one. It is very difficult, if not altogether impractical, to establish a definite correlation between the operation of the Labour Program and its actual impacts and effects on the sectors of society it aims to serve.

For monitoring and reporting purposes, proxy measures of program effectiveness are used, concentrating on the "operational effectiveness" of the Program in producing program outputs, that is, the goods, services and benefits provided the Program's clientele. For example, the proportion of conciliation cases or unjust dismissal complaints resolved, by conciliation officers without work stoppages, in the first case, and by labour affairs officers without recourse to other instances, in the second case, are considered appropriate measures of effectiveness of the Program (see Figures 8 and 15, on pages 26 and 34 respectively.)

The planned implementation of automated program delivery and management information systems is to provide better and more timely performance data in the next years and to facilitate the analysis of, and reporting on, program effectiveness. Included in these systems are the Mediation-Arbitration Records Systems (MARS), the Labour Operations Information System (LOIS), the Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS), the automated Injury Compensation Claims Processing System, and other office and administrative management systems and technology.

Program Evaluation: In 1985-86, the Labour-Government Employee Secondment Program was evaluated. The study results highlighted the effectiveness of this pilot project in enhancing government-union relations, and weighed on the decision to establish the program on a full-fledged basis.

The evaluation study of the Technology Impact Research Fund, scheduled for 1986-87, was moved forward to 1985-86. The study found that the program was effective in achieving its overall objectives of supporting Labour Canada's clients in the study of the human and social impact of technological change in the workplace. Study findings and recommendations were useful in establishing the need for continuation of a contribution program and for enhancing some of its features.

An evaluation study of selected departmental publications and distribution procedures was conducted during 1985-86. The study identified a number of areas for follow-up by the Communications Directorate in conjunction with Program Areas. A committee was subsequently established which put in place mechanisms to ensure a fully coordinated corporate publishing program with an updated distribution process targetted to specific departmental clientele. In addition, immediate action was taken on matters relating to departmental mailing list review, inventory control, and the pricing and marketing of certain publications.

During 1986-87, components of the Occupational Safety and Health (OSH) program will be evaluated. Elements of the Government Employees Compensation Program, for which investigations commenced in response to specific inquiries of the ministerial subcommittee on Program Review (Nielsen Task Force), will also be reviewed.

Evaluation studies scheduled for 1987-88 include a continuing investigation into Government Employees Compensation, the Women's Bureau, and the program planning and technical support function of the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS).

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and maintain a stable industrial relations environment by providing third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction and by implementing innovative strategies, policies and legislative proposals.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service, fulfills the statutory responsibility under the Canada Labour Code, Part V, for the provision of conciliation, mediation and arbitration assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formation and implementation and legislative development. Three components are identified: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Mediation and Conciliation: This component involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators, fact-finders and industrial inquiry commissions and the processing of complaints to the Minister concerning alleged unfair labour practices. Other services provided include preventive mediation, which is applicable during the "closed" period of contracts and serves to facilitate collective bargaining and reduce labour-management conflicts.

Arbitration Services: This component involves the investigation of requests received by the Minister pursuant to Part V of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards to arbitrate grievance disputes during the term of collective agreements. It also involves the appointment of adjudicators to hear and adjudicate complaints of unjust dismissal lodged by employees not subject to collective agreements, pursuant to Part III of the Canada Labour Code. Arbitration Services also conducts research and promotes systems to expedite the grievance arbitration process, maintains the National Inventory and Subject Index of Arbitral and Adjudication Awards, and publishes the Arbitration Services Reporter.

Research, Policy Development, Management and Administration: This component involves the research and analysis of industrial relations problems, policy and legislative development, and the provision of technical support and advice to third-party appointees and senior officials, as well as administrative support for program operations.

Resource Summaries

Expenditures for the Mediation and Conciliation Activity will account for approximately 2% of total 1987-88 Program expenditures and 7% of total person-years.

Figure 5: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation	2,382	37	2,185	35	2,281	39
Arbitration Services	768	8	623	7	578	8
Research, Policy Development, Management and Administration	940	17	1,025	19	1,065	18
	4,090	62	3,833	61	3,924	65

Of the 1987-88 expenditures, 99.9% are for operating expenses.

Figure 6: 1985-86 Financial Performance ($000 and Person-Years)

	1985-86					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Mediation and Conciliation	2,281	39	2,669	47	(388)	(8)
Arbitration Services	578	8	746	8	(168)	0
Research, Policy Development, Management and Administration	1,065	18	625	14	440	4
	3,924	65	4,040	69	(116)	(4)

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 resulted mainly from a lapse in person-years and accompanying salary dollars due to vacant positions not being filled in anticipation of the reduced person-year levels in 1986-87.

Performance Information and Resource Justification

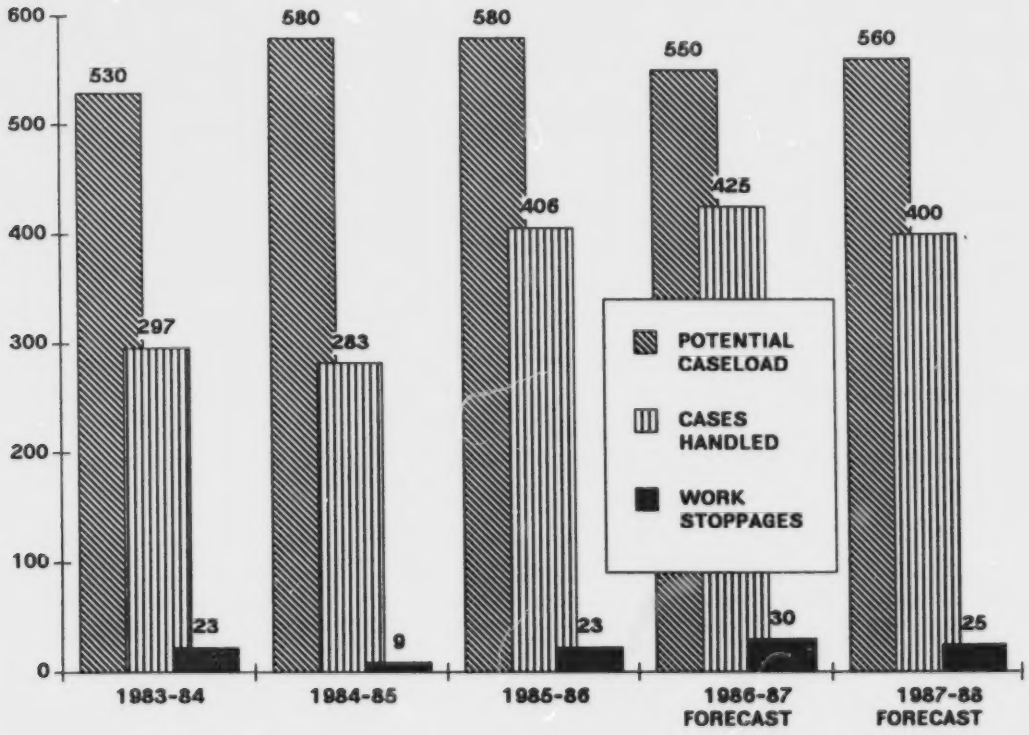
Mediation and Conciliation: This component requires $2,382,000 and 37 person-years.

Workload: The potential Mediation and Conciliation caseload consists of bargaining situations involving renewal of expiring collective agreements plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. Bargaining for renewal represents the majority of the caseload, but bargaining for a first agreement generally requires a larger commitment of time and resources than does renewal.

On average, between 35% and 45% of all renewal agreements are reached by the parties in direct negotiations (i.e., without third-party assistance). The remaining situations call for mediation or conciliation assistance and represent the actual demand or workload for the Mediation and Conciliation component.

Figure 7 illustrates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years, and contains a forecast for 1986-87 and 1987-88.

Figure 7: Collective Bargaining Under Part V, and Federal Mediation and Conciliation Service Caseload

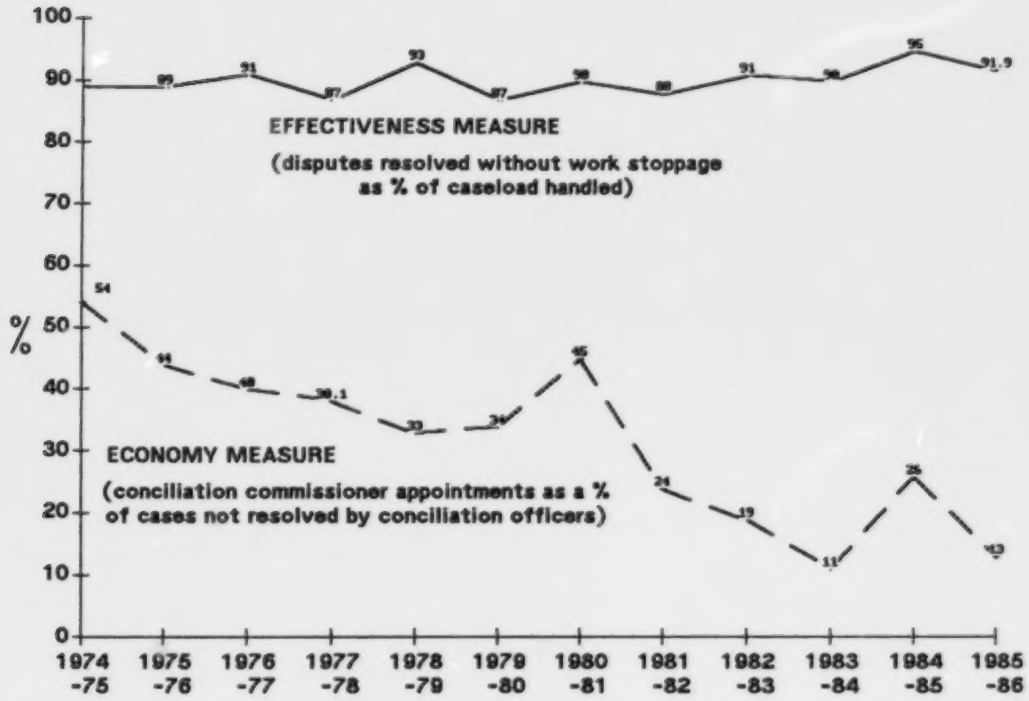


Fiscal year 1986-87 is proving to be a particularly difficult bargaining year, not only in the number of disputes but also in the complexity of the issues requiring resolution and the potential for serious disruption in a number of industries crucial to the national economy. Many of these disputes are expected to carry over into the early part of fiscal year 1987-88 and place heavy demands on mediation and conciliation resources, which have been badly strained by government downsizing initiatives.

Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation component is the percentage of cases concluded without a work stoppage. As indicated in Figure 8 below, despite a number of outside variables affecting the bargaining process, the component has consistently maintained a settlement ratio in the 90% range.

The number of disputes which involve work stoppages varies from year to year, as does the duration of the stoppages. On average, however, less than 0.5% of all available work time per year is lost because of labour disputes.

Figure 8: Effectiveness and Economy Measures



Economy: As shown in Figure 8, the Program has also endeavoured to de-emphasize the use of conciliation commissioners (industrial relations experts outside the public service retained to provide dispute resolution assistance) and increase the use of government conciliators in the role of mediators. The result has been a significant financial saving with no loss of effectiveness. The difficult bargaining year for 1986-87 is taxing the resources and ingenuity of the program, and every effort is being made to maintain the economies achieved in previous years.

Arbitration Services: This component requires $768,000 and eight person-years. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards, and the publication of the Arbitration Services Reporter, this component is totally keyed to demand.

Workload: Under Part V of the Code, requests for the appointment of arbitrators to resolve differences arising from the interpretation of a collective agreement emanate directly from the parties. Under Part III, requests for referral of unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after mediation efforts at the regional level have failed to bring about a settlement. Consequently, only those cases that Arbitration Services refers to the Minister for appointment are counted as part of the workload. See Figure 9 below.

Figure 9: Arbitration Services Caseload

	Part V			Part III
	Requests	Cases Settled[1]	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1980-81	68	28	40	51
1981-82	92	49	43	63
1982-83	114	44	70	78
1983-84	115	37	78	140
1984-85	85	30	55	143
1985-86	127	61	66	140
1986-87[2]	144	84	60	150
1987-88[2]	168	56	112	160

[1]Differences resolved before appointment of arbitrator.
[2]Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: The proportion of resources devoted to this component is shown in Figure 10 as a percentage of the total resources of the Mediation and Conciliation Activity. Supportive functions are best expressed as a percentage of the Activity since their resource allocation is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous components. Improvements in management information will be realized with the implementation of a computerized data base management system (MARS).

Figure 10: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Person-Years	17 (27%)	19 (31%)	18 (28%)
Expenditures ($000)	940 (23%)	1,025 (27%)	1,065 (27%)

B. General Labour Services

Objectives

In the federal jurisdiction: to develop programs and to provide policies and proposed legislative changes in response to identified client needs and government priorities with respect to occupational safety and health and conditions of work; to facilitate and enforce client compliance with the legislation and to encourage the acceptance by workers, unions and employers of their respective responsibilities under the legislation.

In the national context: to encourage value and attitudinal shifts leading to improvements in the workplace through the Labour Education Program.

Description

The General Labour Services Activity involves the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment, and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at establishing constructive relationships between labour and management and a better informed work force on union and socio-economic affairs.

Within General Labour Services, three components have been identified as the basis for management accountability. They are: Legislative Programs; Non-Legislative Programs; and Policy Development, Management and Administration.

Effective April 1, 1986, the Office of the Fire Commissioner of Canada (FCC) was transferred to Labour Canada from the Department of Public works, and its operations are gradually being integrated with the operational policies and procedures of General Labour Services. Pending full integration and the signature of a Memorandum of Understanding with the Treasury Board, the resources devoted to FCC functions in 1987-88 and 1986-87 are included in the Legislative Programs and Policy Development, Management and Administration components of this Activity. A realignment of the resources among the three components of the activity will be made in the next Expenditure Plan.

Legislative Programs: This component involves operations intended to enforce compliance with provisions of Parts III and IV of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The operations undertaken are inspections, response to complaints, and investigation of accidents. With the legislative trend toward voluntary compliance in the workplace through internal responsibility systems, a major shift in emphasis is taking place away from enforcement and toward support for employers' and employees' own efforts. Enforcement activities like inspections and investigation of complaints and accidents will continue but will be focussed in the areas where they are most needed.

Non-legislative Programs: This component involves operations which are advisory, promotional and educational. The intent is to achieve positive attitudinal changes within and toward the workplace.

Policy Development, Management and Administration: This component involves the provision of administrative support, policy development, and management of the legislative and non-legislative programs.

Resource Summaries

Expenditures for the General Labour Services Activity will account for approximately 18% of total 1987-88 Program expenditures and 50% of total person-years.

Figure 11: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Legislative Programs	20,746	341	17,123	316	11,721	238
Non-legislative Programs	7,462	2	7,218	2	7,802	13
Policy Development, Management and Administration	6,735	99	6,761	93	5,246	75
	34,943	442	31,102	411	24,769	326

Of the 1987-88 expenditures, 76.8% are for operating expenses and 21.2% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is due mainly to the transfer of the Office of the Fire Commissioner of Canada from Public Works (66 PYs); the internal re-allocation of person-years to implement the amendments to the Labour Code (29 PYs); and the lapsing of person-years in 1985-86 due to staffing freezes. The increase in expenditures is due mainly to increased funds for implementation of the amendments to the Labour Code ($3.8 million); the transfer of the Office of the Fire Commissioner ($4 million); additional funds for Labour Education contributions ($0.8 million); inflation for salary costs; and the development of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) ($0.2 million).

Figure 12: 1985-86 Financial Performance ($000 and Person-Years)

	1985-86					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Legislative Programs	11,721	238	14,824	283	(3,103)	(45)
Non-legislative Programs	7,802	13	8,376	18	(574)	(5)
Policy Development, Management and Administration	5,246	75	2,992	50	2,254	25
	24,769	326	26,192	351	(1,423)	(25)

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 resulted mainly from the following items:

	$ million
• supplementary estimates for the implementation of the amendments to the Canada Labour Code;	1.3
• funds relinquished in the November '85 budget cut;	(0.2)
• lapsing funds due to the February '86 discretionary spending freeze;	(0.2)
• lapses due to fewer than anticipated Quality of Working Life contributions;	(0.1)
• lapse due to transfer of the Uranium Mining Inspection function to the Atomic Energy Control Board;	(0.5)
• lapsing salary funds due to lapsing person-years caused by delays in the staffing process and the difficulty in filling specialized positions; and	(1.1)
• re-allocation of funds to offset cost overruns in other activities.	(0.6)

Performance Information and Resource Justification

Legislative Programs: This component requires $20,746,000 and 341 person-years. During 1987-88, the component will continue implementation of the amendments to the Canada Labour Code. There will be continued emphasis on assisting companies to establish safety and health committees and representatives and ensuring that they assume the roles and responsibilities envisioned in the Code.

The application of the compliance policy and procedures in the regions and at headquarters will be advanced and closely monitored; adjustments will be made where necessary. An evaluation of the overall compliance policy approach will be carried out.

The implementation of Phase II and Phase III of the Labour Operations Information System (LOIS) commenced during 1986-87 and will be completed in 1987-88. Phase II (National Implementation) will capture the basic client-employer data and record the labour affairs officers (LAOs) program delivery activities at the district level. Phase III will capture planning and performance data and information. The LOIS system should be fully operational in 1988-89, and will provide a key management tool for effective planning, monitoring, and evaluation of the Program's outputs and clients' compliance.

To maintain the currency of federal occupational safety and health legislation, a technical review and update of Part IV regulations, initiated in 1986-87, will continue in 1987-88.

Developmental activities toward the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) will also continue.

Promotional and educational activities in the area of "equal pay for work of equal value" will continue as well, the intent being to assist in bringing about a reduction in discriminatory pay practices within the federal jurisdiction.

Workload: The measurable workload indicators of this component are in the following areas: **complaint activities,** which involve the investigation of complaints respecting conditions of work and occupational safety and health matters, unjust dismissal conciliations, accident investigations, and refusal to work; **inspection activities,** which involve inspections to increase compliance with the legislation; and **safety and health committee activities** to show the increasing involvement in the implementation of the new legislation. In Figures 13 and 14 on the next page, these indicators are expressed in terms of workload trends and productivity per LAO person-year. The activities carried out by the Office of the Fire Commissioner of Canada are not included.

Figure 13: Complaint, Inspection and Safety and Health Committee Activities/Trends

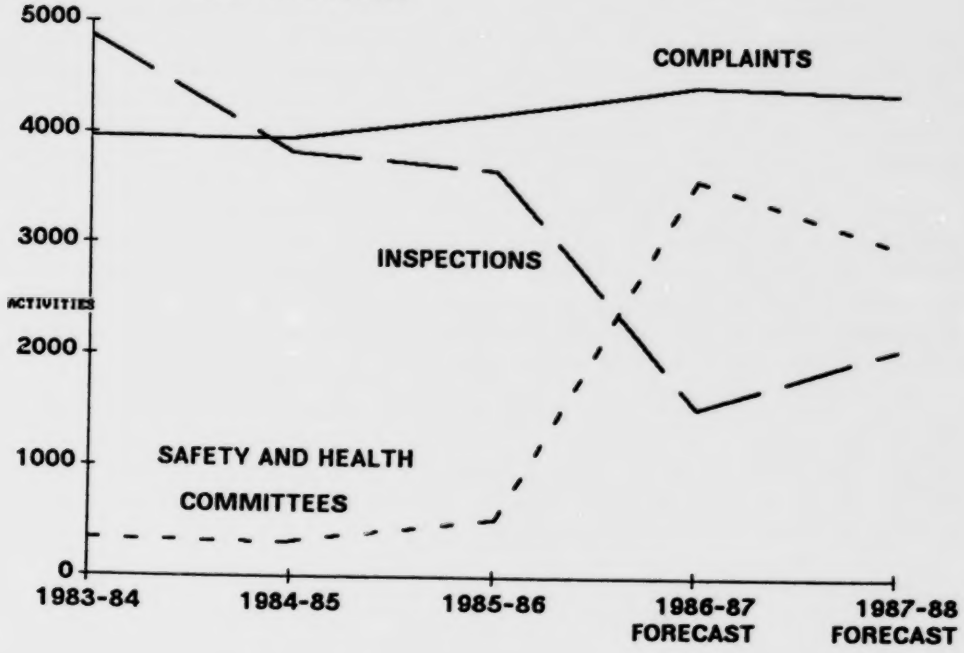


Figure 14: Average Number of cases Handled per LAO Person-Year

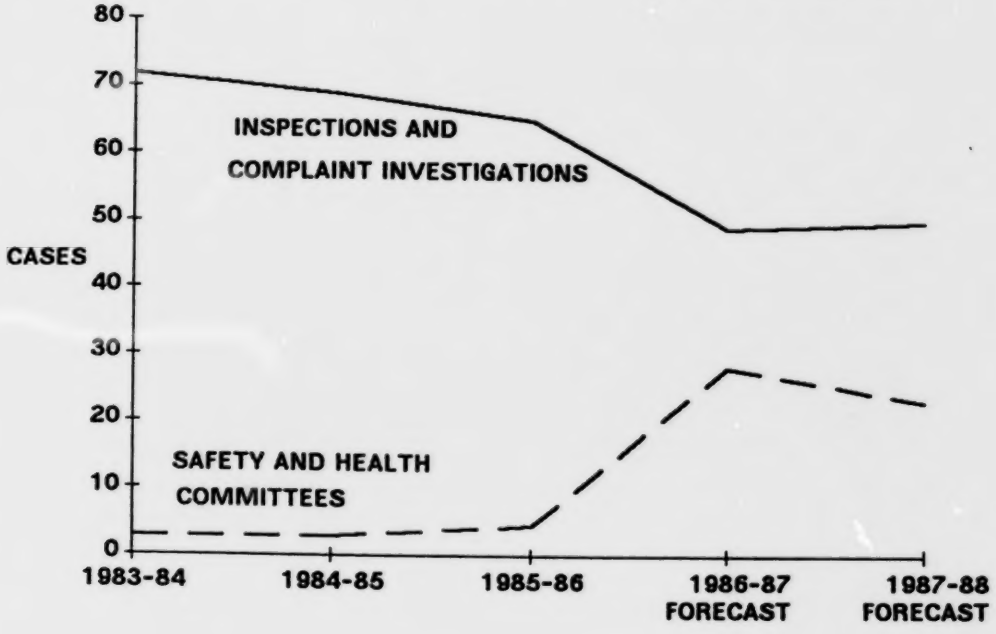
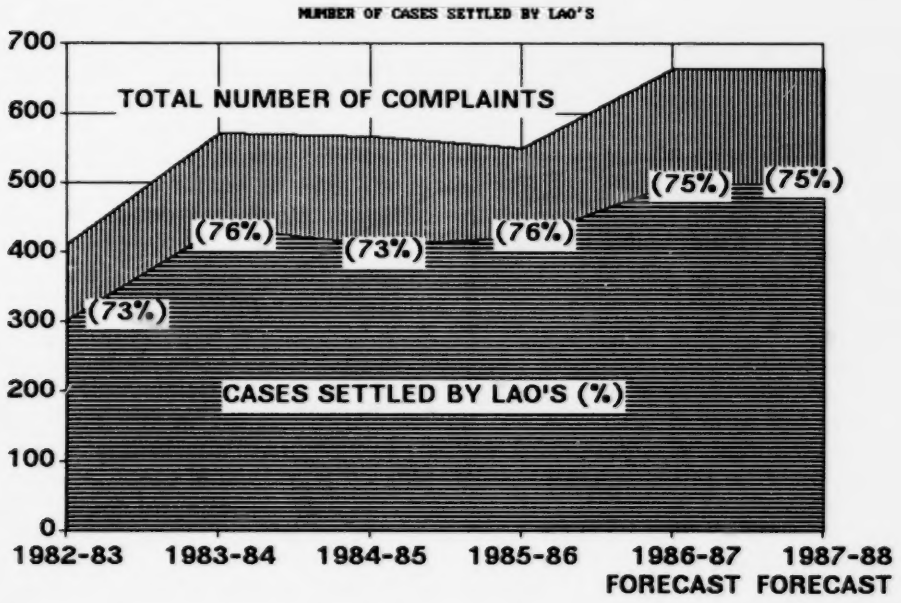


Figure 13 indicates, as anticipated, an increase in safety and health committee and representative activities. The decrease in inspection activities is the result of shifting resources to assist companies in establishing safety and health committees and representatives. It is anticipated that resources will be gradually freed as committees and representatives become established and assume their intended role and responsibilities. Inspection activities will then resume, focussing on those industries, sectors and companies that are considered high risk for accidents or have a high rate of complaints and violations.

Effectiveness Measure: The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to improve individual job security for non-unionized employees. This legislation provides the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving his or her complaint. The provision mandates the LAO to attempt to resolve the complaint.

Most unsuccessful LAO mediations result in the complainant requesting the Minister to name an adjudicator. The proportion of unjust dismissals settled by LAOs thus provides an indicator of the LAOs' effectiveness in dealing with employer and employee alike. Figure 15 below shows that a success rate in the 75% range has been maintained in spite of the less-than-ideal economic and employment conditions of the last years.

Figure 15: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers



Non-legislative Programs: This component requires $7,462,000 and two person-years. It includes the Labour Education Program which received approval for continuation during 1986-87. The program, which assists labour organizations in funding education for union members, has been found effective in increasing the availability and quality of labour education in Canada. Future concerns of the program will include ensuring the quality of course development and training aids and strengthening monitoring and audit procedures to ensure the efficient use of funds by recipient organizations. Research is ongoing into appropriate means of further encouraging improved employer-employee relations in Canada.

Policy Development, Management and Administration: The proportion of resources devoted to this component is shown as a percentage of the total resources of the General Labour Services Activity in Figure 16. These administrative and policy support functions are best expressed as a percentage since their resource allocation is largely dependent on the workloads described in the two previous components.

Figure 16: Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
Person-Years	99	(22%)	93	(23%)	75	(23%)
Expenditures $000	6,735	(19%)	6,761	(22%)	5,246	(21%)

C. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management for the Labour Program; to provide analysis, research and information on labour matters; to participate in international labour bodies; to communicate Labour Canada programs and policies; to promote constructive labour relations and improvements in the situation of women in their pursuit of equality in the workplace.

Description

The Policy and Communications Activity involves: the provision of analysis, management and direction through the offices of the Minister, the Deputy Minister, and the Assistant Deputy Minister, Policy; the analysis and development of economic and social policies related to labour issues; the provision and analysis of labour market data; the co-ordination of participation in international and federal-provincial organizations; the promotion and strengthening of the efforts of women to achieve equality in the labour force; and the communication of departmental programs, policies, legislation and services.

Four components are defined: General Management, Policy and Liaison; Central Analytical Services; Women's Bureau; and Communications.

General Management, Policy and Liaison: This component undertakes the general management of the Program; participates in the development and co-ordination of policy which encourages and promotes a constructive labour relations climate; analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues; liaises with other federal departments, the provinces and international agencies; provides systematic policy briefing for the Minister in support of his Cabinet and other responsibilities; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; supports the Deputy Minister in her responsibilities as a member of the Board of Directors of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC); manages and co-ordinates participation in international and federal-provincial bodies concerned with labour issues, specifically Canadian participation in the International Labour Organization (ILO) and the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL); and maintains a documentation centre for labour legislation providing analysis and research on legislation for other departments, governments and the public. The component includes the operations of the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, a Public Affairs Unit, the Assistant Deputy Minister, Policy's Office, and Policy and Liaison.

Central Analytical Services: This component includes the recently launched Bureau of Labour Information whose mandate is to collect, analyze and disseminate a wide range of data and information pertaining to the collective bargaining process and to conduct analytical work in the area of labour economics and industrial relations; provides an information service for industrial relations practitioners; and administers the Labour Outreach Initiative, made up of the Technology Impact Program (TIP), the Labour Assignment Program (LAP) and the Labour Issues Assistance Fund (LIAF). The resources devoted to the overall management of the Labour Adjustment Benefits Program, including policy development, recommendations to Cabinet for designations, economic analysis, program monitoring and liaison with other departments involved with labour adjustment, have been transferred from this component where they were shown in previous Expenditure Plans, to the Labour Adjustment Activity (see pages 42 to 45).

Women's Bureau: This component undertakes research, analysis and policy studies of workplace issues which have an important impact on women, including part-time employment; works closely with other branches of the Department to ensure that policies, programs and activities take women's concerns into account; creates an awareness of women's workplace issues for employers, employees, interest groups and the general public through its reference centre, the use of Women's Bureau exhibits, its publication program, participation in conferences and seminars, and speaking engagements; provides expertise on women's workplace issues for interdepartmental, federal-provincial, national and international forums; undertakes an annual publication program which includes research findings, statistical trends, and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students and other interested individuals; and administers a grants program designed to assist projects and events dealing with or impacting on women's employment issues.

Communications: This component incorporates the overall planning, development and co-ordination of comprehensive departmental communications programs, for dissemination and marketing among the Department's target audiences, and the provision of professional and technical communications advice, expertise and assistance to all Program activities. The component's operations reflect a pro-active corporate approach to the communications function and encompass a range of techniques, including media relations and analysis, issues tracking, publishing, audio-visuals, slide and videotape productions, exhibits and displays. Special events including major ministerial addresses, announcements and meetings are also co-ordinated, and targetted advertising, using both national and regional media, is undertaken on a selective basis to reinforce governmental and departmental legislation, regulations, and policies.

Resource Summaries

Expenditures for the Policy and Communications Activity will account for approximately 7% of total 1987-88 Program expenditures and 18% of total person-years.

Figure 17: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	4,025	65	4,107	63	11,572	64
Central Analytical Services	5,785	65	7,834	73	5,359	84
Women's Bureau	1,130	13	1,070	13	951	12
Communications	1,778	19	1,783	20	1,666	26
	12,718	162	14,794	169	19,548	186

Of the 1987-88 expenditures, 83.8% are for operating expenses and 16.0% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The decrease in person-years from 1985-86 is mainly due to the transfer of 15 person-years to the General Labour Services Activity for the implementation of amendments to the Labour Code, the expiration of term resources, and the transfer of the Labour Adjustment Branch to the Labour Adjustment Activity. The decrease in expenditures ($6.9 million) is mainly due to lower salary costs proportionate to fewer person-years; the deferral of the $5 million grant to the Canadian Labour Market and Productivity Centre as a result of the February, 1986 Budget reduction; lower levels of funding in contribution programs ($0.9 million); and the one-time expense in 1985-86 of hosting a regional conference of the International Labour Organization in Montreal ($0.6 million).

Figure 18: 1985-86 Financial Performance ($000 and Person-Years)

	1985-86					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
General Management, Policy and Liaison	11,572	64	10,483	55	1,089	9
Central Analytical Services	5,359	84	5,199	91	160	(7)
Women's Bureau	951	12	1,075	13	(124)	(1)
Communications	1,666	26	1,341	23	325	3
	19,548	186	18,098	182	1,450	4

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 resulted mainly from the following items:

	$ million
• supplementary estimates for the purpose of hosting an International Labour Organization Conference;	0.5
• supplementary estimates for implementation of amendments to the Canada Labour Code;	0.1
• lapsing funds due to the February '86 freeze on discretionary spending;	(0.5)
• internal transfers from other activities to cover increased costs, mainly in the following areas: contribution funds for the Technology Education Program and the Labour/Government Employee Secondment Program; costs with respect to policy development of a successor program to the Labour Adjustment Benefits Program; and costs in excess of supplementary estimates for the ILO conference;	1.2
• supplementary estimates for increased policy development initiatives in the area of labour adjustment; and	0.2
• supplementary estimates for the Labour/Government Employee Secondment Program and the Technology Education Program	0.2

Performance Information and Resource Justification

General Management, Policy and Liaison: This component requires $4,025,000 and 65 person-years. During 1987-88, consultation with economic partners remains a priority. The Policy area will increasingly act as a catalyst to ensure the full involvement of labour in major government consultations on policy and program development and review and will continue to provide a briefing function for discussions with labour and business leaders. The momentum achieved in federal-provincial relations as a result of meetings of Ministers of Labour will be maintained. The area also plays a large role in a number of key policy issues and in liaison with labour groups. Privatization, deregulation and trade are examples of the critical issues on which major efforts are required.

The nature of policy and liaison work does not lend itself readily to formal measurement, although it does require timeliness, which is an essential indicator of performance. Timely performance is monitored by a project tracking system and regular review of annual work plans.

Central Analytical Services: This component requires $5,785,000 and 65 person-years. During 1987-88, this component will assume responsibility for the Labour Outreach Initiative (LOI) (see page 20).

During 1986-87, the Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) was implemented under the auspices of the new Bureau of Labour Information. CAIRS is an integrated computerized retrieval system which will provide a central source of information on collective agreements and bargaining to assist the Department in responding to information requests from the public and private sectors.

Formal performance measures are in place for those tasks which lend themselves to quantitative measures. These include, in addition to a program-wide project tracking system and regular work plan review, a framework to gauge the quality and quantity of statistical tasks, a publication monitoring system to ensure timeliness, and systems to measure performance in response to information requests. Client satisfaction with both quality and range of service from the Bureau of Labour Information will be assessed by means of a survey at an early date. Data and information publications have been enhanced by the inclusion of additional material providing more comprehensive coverage of collective bargaining issues for clients. A program evaluation of the Labour/Government Employee Secondment Program, the pilot project for the Labour Assignment Program, was conducted in 1985-86.

Women's Bureau: This component requires $1,130,000 and 13 person-years. During 1987-88, the Women's Bureau will carry out a full program of activities related to its research and policy development mandate. The Bureau will work closely with other branches of the Department to ensure that policies, programs and activities fully reflect women's workplace concerns. The developments on part-time employment will remain a priority for the Bureau's research, analytical and policy activity. The results of Labour Canada's surveys of employers and

part-time employees under federal jurisdiction, made available in 1986, will be a major contribution to the development of policy and legislative options during 1987-88. The Bureau will also maintain its educational and public awareness activities, while continuing to review and evaluate its publications, exhibits and other informational activities to make them as effective and relevant as possible.

A large portion of the component's resources are devoted to research and policy development, which does not fit easily into a quantitative measurement system. A regular work plan review system is in place, and the component has initiated an in-house evaluation process which includes independent, expert assessment of contracted research work. Public interest in Women's Bureau publications remains strong, and requests for participation of officers and exhibits at conferences and seminars have increased.

Communications: This component requires $1,778,000 and 19 person-years. Effectiveness of the communications process is measured by analysis of attitudinal and awareness shifts among target publics, by monitoring and evaluating public/media reactions and information requests, by assessing public displays and special events, and by periodically conducting awareness/opinion surveys subsequent to specialized advertising programs and the dissemination of major publications.

D. Labour Adjustment

Objective

To administer the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act, and to develop a new Program for Older Worker Adjustment (POWA) with the provinces and the private sector.

Description

The Labour Adjustment Benefits Program provides payments to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in a designated industry and/or region, as well as related administrative costs for program development and management, and for the operation of the Labour Adjustment Review Board, in accordance with the requirements of the Labour Adjustment Benefits Act.

This Activity provides last-resort income maintenance benefits and is targetted to a population of older workers who have been laid off from certain industries designated either nationally or regionally. Recipients of labour adjustment benefits have depleted their unemployment insurance entitlement and are generally not well-suited to other adjustment programs or readily employable in other industries, because of their age, level of education, and possession of industry-specific skills resulting from lengthy one-industry work experience. No new national or regional designations have been made since February 1986 in view of the development of the replacement Program for Older Worker Adjustment.

Following an extensive policy review of the Labour Adjustment Benefits Program, a round of consultations was initiated with the provinces, business and labour in the fall of 1985 and the spring of 1986, to determine the need for adjustment assistance for older workers who lose their jobs through major layoffs or plant closures and have no immediate prospects for re-employment. The outcome of this round of consultations was a general consensus that the burden of adjustment imposed a severe hardship on older workers.

In the February 1986 Budget, the government announced its intention to develop a new program of assistance in cooperation with the provinces, business and labour and committted $125 million in incremental funds over the fiscal planning period ending March 31,1991.

Shortly after the Budget was announced, the federal proposal was formerly presented to each provincial government. In the summer and autumn of 1986, the Minister of Labour met with his provincial colleagues to discuss the federal proposal and to explore ways in which the provinces could participate in the program's design, funding and delivery. Since then, the federal government has continued to actively encourage the provinces to join in a partnership to launch this initiative.

Within this Activity, four components have been identified: Nationally Designated Benefits; Regionally Designated Benefits; Labour Adjustment Review Board and Secretariat; and Program Development and Management. The latter is a new component created to accommodate the transfer of departmental resources supporting this activity from the Policy and Communications Activity, where they were included in previous Expenditure Plans under the Central Analytical Services component.

Resource Summaries

Expenditures for the Labour Adjustment Activity will account for approximately 51% of total 1987-88 Program expenditures and 1% of total person-years.

Figure 19: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Nationally Designated Benefits	72,000	-	71,800	-	51,769	-
Regionally Designated Benefits	24,500	-	12,000	-	7,909	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	427	6	541	7	494	6
Program Development and Management	141	2	395	6	-	-
	97,068	8	84,736	13	60,172	6

Of the 1987-88 expenditures, 99.4% are for the statutory grant payments of labour adjustment benefits to claimants.

Explanation of Change: The increase in expenditures over the period is due to the increased number of claimants receiving benefits in both the nationally-designated (textile, clothing, footwear and tanning) and regionally-designated industries, as a result of the increase in the number of workers laid-off in these sectors.

Figure 20: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Nationally Designated Benefits	51,769	-	34,300	-	17,469	-
Regionally Designated Benefits	7,909	-	9,094	-	(1,185)	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	494	6	384	6	110	-
Program Development and Management	-	-	-	-	-	-
	60,172	6	43,778	6	16,394	-

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 was mainly due to supplementary estimates of $15.7 million to cover the increased cost of benefits paid to a higher than anticipated number of claimants, and supplementary estimates of $0.1 million to cover increased administrative costs due to a higher volume of applications.

Performance Information and Resource Justification

This Activity requires $97,068,000 and eight person-years.

Nationally Designated Benefits: The textile, clothing, footwear and tanning (TCFT) industries were nationally designated under the LAB Act on August 18, 1982 for a three-year period which expired on August 17, 1985. These designations were made retroactive to May 1, 1978. On July 24, 1985, these general designations were extended for one year, from August 18, 1985 to August 17, 1986. The textile and clothing sector accounted for approximately 85 % of expenditures in 1985-86 under the LAB Program. Expenditures under the program reflect layoffs in years of strong import growth in the industry. The government's revised import policy, which comes into effect on January 1, 1987, and the termination of the designation of this sector under LAB, will result in reduced expenditures over the long term.

Regionally Designated Benefits: A total of 23 regional industry designations have been made under the LAB Act - 12 within the framework of ILAP (Industry and Labour Adjustment Program) and 11 as part of MILAP (Modified Industry and Labour Adjustment Program). The majority of regional designations have expired and the remainder are due to expire in February 1987. Expenditures under this

category will grow as a proportion of total expenditures over the next several years before declining as a result of the termination of the designations.

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: The Board, an independent quasi-judicial body with representatives from industry, labour and government, decides whether applications for certification of layoffs meet the criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The major task of the Secretariat is to undertake the investigations leading to Board decisions. The following represents the Board's view of appropriate performance measures for 1987-88.

Workload: Workload is determined by the demand for certification arising out of the economic conditions which affect the designated industries. It is anticipated that the number of applications for certification will decline to about 60% of the number received in 1985-86, due to the end of the national designations and most of the regional designations in August 1986. Many of the applications dealt with relate to layoffs which occurred two or more years earlier.

Effectiveness: Effectiveness is best measured by the rate at which investigations are completed. The backlog of cases in the LARB Secretariat has dropped considerably in the past year and, as a result, the time to complete a case has dropped from an average of 15 weeks in 1985-86 to an average of 10 weeks at the middle of 1986-87. While some further improvement in this indicator may be achieved because of the expected decline in the number of applications, this indicator will also be affected by the loss of experienced staff who will be leaving as a result of the winding down of the LAB Program.

Program Development and Management: This section of departmental activity is occupied with the development of the proposed Program for Older Worker Adjustment (POWA) and the ongoing management of the Labour Adjustment Benefits Program. Expenditures will reflect the level of activity in these programs.

E. Injury Compensation

Objective

To administer the federal government injury benefits program.

Description

The function of this Activity is to ensure that federal government workers, merchant seamen, and federal inmates and/or their dependants receive workers' compensation for injuries suffered in employment, pursuant to the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act and the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations.

Adjudication of claims made by federal employees under the Government Employees Compensation Act is carried out by provincial workers' compensation boards. The benefits awarded by the provincial boards then become statutory payments and are paid to the claimants by the boards on behalf of the federal government. The boards' administrative costs associated with federal claims are paid by the federal government. Costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies; those related to claims by employees of departments are not.

Payments under the Merchant Seamen Compensation Act are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, which is a federal board, and are paid by the employer of the seamen. Currently 17 monthly supplementary payments are made by Labour Canada to widows of seamen who were fatally injured before May 1, 1965, pursuant to Section 31 of the Act.

Labour Canada adjudicates compensation claims by federal inmates on behalf of the Solicitor General for Canada. Payments are made by Labour Canada and reimbursed by the Solicitor General's Department.

Within this Activity, three components have been identified: Government Employees' Compensation; Merchant Seamen's Compensation; and Administration, which also includes penitentiary inmates compensation.

Resource Summaries

Expenditures for this Activity will account for approximately 17% of total 1987-88 Program expenditures and 4% of total person-years.

Figure 21: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation -	60,080	-	55,305	-	51,562	-
Merchant Seamen's Compensation	10	-	14	-	10	-
Administration	1,348	38	1,528	47	1,649	56
	61,438	38	56,847	47	53,221	56
Less revenue*	29,200	-	25,705	-	21,956	-
Net expenditures	32,238	38	31,142	47	31,265	56

* These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs (see Figures 32 and 33, page 58).

Of the 1987-88 expenditures, 95.8% are for statutory injury compensation costs.

Explanation of Change: The decrease of 18 person-years from 1985-86 is mostly related to the expiration of temporary resources, and the provision of P-Ys to the General Labour Services Activity for implementation of the amendments to the Labour Code. Both expenditures and recoveries from Crown Agencies have been increasing due to the rising injury compensation payments to injured workers.

Figure 22: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation	51,562	-	46,320	-	5,242	-
Merchant Seamen's Compensation	10	-	14	-	(4)	-
Administration	1,649	56	1,336	42	313	14
	53,221	56	47,670	42	5,551	14
Less revenue*	21,956	-	23,330	-	(1,374)	-
Net expenditures	31,265	56	24,340	42	6,925	14

* These revenues are amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs.

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 resulted mainly from:

- supplementary estimates of $6.3 million to offset outstanding accounts receivable; and
- supplementary estimates for 12 person-years to maintain the manual claims processing system until automation of the function is completed.

Performance Information and Resource Justification

In fiscal year 1987-88, the priorities of this Activity are: the continued assessment and/or evaluation of the present employment injury benefits program for federal government workers, which includes an additional review of the legislative and administrative alternatives. In addition to internal efforts to improve the administration of this Activity, the Department will undertake a review of the Government Employees Compensation Program and implement the billing of federal departments for compensation benefits paid to their employees.

Government Employees' Compensation: Under this component, benefit levels are determined by provincial workers' compensation boards, whose decisions are not under the control of the Program. Total benefits are also influenced by the number of accidents and the cost of medical services in the provinces in which they are paid. Nevertheless, program delivery is subject to measures of efficiency and economy in terms of claims processed per person-year devoted to the program in the regions and the cost of processing per claim, as shown respectively in Figures 23 and 24 on the next page.

These Figures 23 and 24 indicate an increase in production per person-year and a corresponding decrease in cost per claim, based on consultants' estimates of the effect that the automation of claims processing will have on person-years. This will, however, be reviewed as soon as the conversion to the automated system has been completed and the staff has become proficient in the use of the system.

Merchant Seamen's Compensation: Under this component, claims are received, investigated and adjudicated or referred by the Injury Compensation Division in Labour Canada to the Merchant Seamen Compensation Board for decision. With the exception of small monthly supplements paid by the government to 17 widows of seamen, all payments are made by employers who are required to carry private insurance to cover this risk.

Administration: this component includes the resources ($ and person-years) devoted to the administration of the activity. The administrative costs for federal penitentiary inmates accident compensation are also included.

Figure 23: Claims Processed Per Person-Year[1]

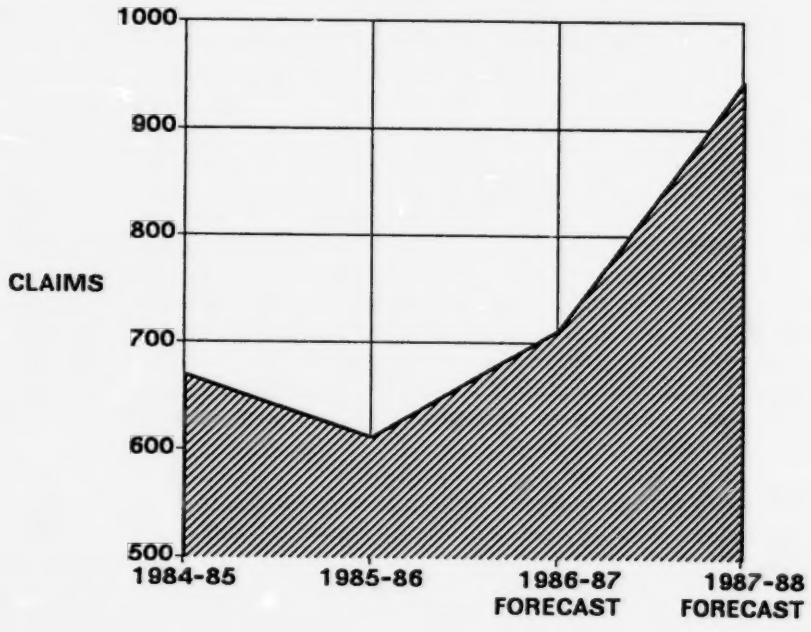
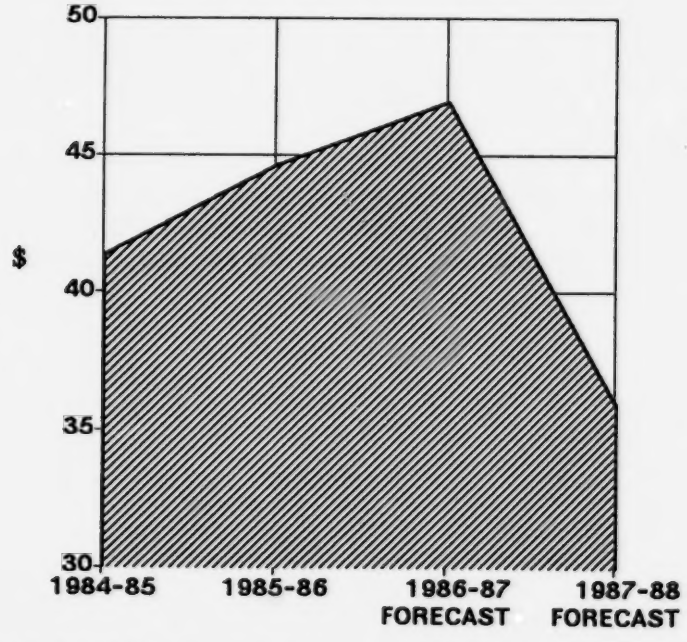


Figure 24: Cost of Processing Per Claim[1]



[1]Resources (P-Y and $) in regional operations only.

F. Administration

Objective

To provide effective administrative support and advisory services to the Department.

Description

This Activity provides advisory and support services to the Department in the areas of: Personnel (Human Resource Planning, Staffing, Classification, Staff Relations); Finance and Administration (Accounting, Contracting, Accommodation, Materiel Management); Information Services (Systems Development, Text and Data Processing, Records, Library); and Corporate Services (Long-Range and Operational Planning, Audit, Evaluation).

This Activity comprises the overall management of the Program and centralized common services, including both those of an advisory nature and those that ensure the continued implementation of management systems serving both senior management and departmental employees.

It also encompasses the departmental library, which maintains a large permanent collection of books, periodicals, journals, and other materials relevant to the labour field for the use of Labour Canada employees, labour professionals, researchers and other interested persons.

Resource Summaries

Expenditures for the Administration Activity will account for approximately 5% of total 1986-87 Program expenditures and 20% of total person-years.

Figure 25: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1987-88		Forecast 1986-87		Actual 1985-86	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Administration	9,618	175	11,178	186	11,612	187

Of the 1987-88 expenditures, 99.7% are for operating expenses.

Explanation of Change: The decrease in resource levels in 1987-88 is in part associated with the transfer of person-years and related salary dollars to the General Labour Services Activity for implementation of amendments to the Labour Code. Costs were higher in 1985-86 due to the acquisition of a departmental mainframe computer ($1.8 million) and in 1986-87, because significant departmental system development and maintenance costs were undertaken by this Activity.

Figure 26: 1985-86 Financial Performance ($000 and Person-Years)

	1985-86					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Administration	11,612	187	9,062	178	2,550	9

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1985-86 was mainly due to:

	$million
• supplementary estimates for the purchase of a mainframe computer;	1.8
• lapses due to the February '86 freeze on discretionary spending; and	(0.2)
• transfers from other activities to offset expenditures largely associated with the implementation of automated systems.	0.9

Performance Information and Resource Justification

Presently, the only overall measure of performance thought to be applicable is the trend in the proportion of total resources devoted to Administration, as shown in Figure 27. A significant decrease in the proportion of operating expenditures and person-years devoted to the Activity has been achieved and is planned to be continued.

Major initiatives for 1987-88 will include the continuing adjustment of the departmental work force resulting from downsizing, the development of a secondment program, the implementation of increased delegation and accountability of ministers and departments, the further development of office automation and major systems supporting departmental programs, and the implementation of the government's security policy.

Performance and productivity measures have been addressed in all areas of this Activity and will continue to be monitored to assess the effectiveness and the efficiency of the delivery of service. Systems are in place reporting quantifiable workload inputs and outputs. Where possible, workload is related to resource usage, and normative standards have been developed to make possible a meaningful measure of performance. Measures include: Personnel measuring turnaround time in staffing and classification; the Library monitoring volume with respect to cataloguing, indexing and reference requests; Word Processing tracking input and output pages; Data Processing measuring data entry volumes; Finance monitoring turnaround time in the processing of workers' compensation board statements and Records Management recording volume of files issued.

Figure 27: Administration Resources as a Percentage of Total Departmental Resources

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Person-Years	175 (20%)	186 (21%)	187 (23%)
Expenditures ($000)	9,618 (5%)	11,178 (6%)	11,612 (8%)

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

The Labour Program's financial requirements by object are shown in Figure 28.

Figure 28: Details of Financial Requirements by Object ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Personnel			
Salaries and wages	34,645	33,334	28,863
Compensation respecting public service employees and merchant seamen	52,040	47,575	42,784
Contributions to employee benefit plans	5,190	4,253	4,429
Other personnel costs	8	8	-
	91,883	85,170	76,076
Goods and services			
Transportation and communications	4,169	3,821	2,912
Information	2,152	1,891	1,378
Provincial administration of public service and merchant seamen compensation legislation	8,040	7,730	8,778
Other professional and special services	4,406	4,782	3,722
Rentals	407	473	423
Purchased repair and upkeep	362	513	312
Utilities, materials and supplies	1,032	1,026	757
All other expenditures	729	570	1,474
	21,297	20,806	19,756
Total operating	113,180	105,976	95,832
Capital	740	2,122	2,705
Transfer payments	105,955	94,392	74,709
Total expenditures	219,875	202,490	173,246
Less receipts and revenues credited to the vote	29,200	25,705	21,956
Total expenditures (net)	190,675	176,785	151,290

2. Personnel Requirements

The Labour Program's personnel costs of $91,883,000 account for 81% of the total operating expenditures and 51% of the total net expenditures of the Program. Information on person-years is provided in Figures 29 and 30.

Figure 29: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1987-88 Average Salary Provision
	87-88	86-87	85-86		
Management	42	40	38	51,400-100,700	67,466
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	26	32	27	15,116-67,700	52,226
Library Science	8	8	8	21,932-50,712	32,521
Engineering	33	16	16	24,845-79,200	60,010
Administrative and Foreign Service					
Mediation and Conciliation	21	21	23	14,939-62,268	55,871
Administrative Services	90	83	67	14,810-58,562	36,764
Financial Administration	9	8	11	16,161-57,980	45,427
Program Administration	241	239	223	14,939-62,268	43,362
Computer System Administration	21	21	21	20,103-65,808	44,701
Information Services	10	11	10	14,581-57,980	46,041
Organization and Methods	3			14,413-57,980	47,744
Personnel Administration	14	13	15	22,940-63,870	40,300
Purchasing and Supply	3	2	2	15,192-57,980	34,505
Administrative Support					
Data Processing	12	12	12	14,338-39,870	27,165
Clerical and Regulatory	173	160	195	13,887-34,086	23,374
Secretarial, Stenographic and Typing	100	105	103	13,569-34,304	24,543
Operational					
General Services	3	3	3	13,754-44,350	23,593
Technical					
Drafting and Illustration	1	2	2	17,248-44,693	27,851
General Technical	4	-	2	13,568-59,792	39,112
Social Science Support	29	27	33	13,568-62,028	37,542
Engineering and Scientific Support	34	6	6	15,078-54,620	36,115
Other	10	12	11		52,808

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1986. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

Figure 30: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Mediation and Conciliation	62	61	65
General Labour Services	442	411	326
Policy and Communications	162	169	186
Labour Adjustment	8	13	6
Injury Compensation	38	47	56
Administration	175	186	187
	887	887	826

3. Transfer Payments

Grants and Contributions make up 53% of the 1987-88 Main Estimates of the Program. Figure 31 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants under the Labour Adjustment Benefits and Merchant Seamen Compensation programs.

Figure 31: Details of Grants and Contributions ($)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Grants			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	20,000	16,000	16,000
To support standards writing associations	15,000	10,000	-
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	10,000	10,000	-
Canadian Association of Fire Chiefs	25,000	25,000	-
To provide financial assistance to labour organizations and central labour bodies in staging educational events	5,000	5,000	8,000
To provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force	25,000	25,000	10,000
Labour adjustment benefits	96,500,000	83,800,000	59,678,479
Merchant Seamen Compensation	10,000	14,000	10,265
To support activities which contribute to Labour Canada's objectives	-	62,000	79,535
Special research studies in the labour field (Special Research)	-	-	40,000
Canadian Labour Market and Productivity Centre	-	-	5,000,000
Commonwealth Trade Union Council	-	-	30,000
	96,610,000	83,967,000	64,872,279
Contributions			
Canadian Labour Congress labour education programs	4,188,000	4,058,000	3,892,156
Central or other large labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,285,000	1,245,000	1,213,580
Labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	1,455,000	1,412,000	1,221,479
Atlantic Region Labour Education Centre	415,000	403,000	399,300
Labour Assignment Program	890,000	100,000	-
Technology Impact Program	1,050,000	285,000	-
Labour Issues Assistance Fund	62,000	-	-
Quality of Working Life Projects	-	-	393,102
Technology Impact Research Fund	-	2,173,000	1,832,317
Labour/Government Employee Secondment Program	-	749,000	629,163
Technology Education Program	-	-	256,099
	9,345,000	10,425,000	9,837,196
	105,955,000	94,392,000	74,709,475

4. Revenue

Figure 32: Receipts and Revenues Credited to the Vote ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Amounts recoverable from Crown agencies respecting payments of injury compensation	29,200	25,705	21,956

These receipts and revenues are directly credited to the vote. Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments.

An indication of the relative amounts received from Crown agencies is shown in Figure 33.

Figure 33: 1985-86 Recoveries ($000) from Crown Agencies by Major Client

Cape Breton Development Corporation	10,480
Canada Post Corporation	3,541
Eldorado Resources Limited	1,239
Canada Ports Corporation	938
Atomic Energy of Canada	677
Other Clients	3,772
Sub-total	20,647
Recoveries from responsible third parties	1,306
Other Recoveries	3
Total Recoveries	21,956

5. Net Cost of Program

Figure 34: Net Cost of the Program for 1987-88 ($000)

	Main Estimates 1987-88	Add Other Costs	Total Program Cost	Less Revenue	Estimated Net Program Cost 1987-88	Estimated Net Program Cost 1986-87
Total Labour Program	219,875	6,327(1)	226,202	29,200	197,002	182,566(2)

(1) Other Costs of $6,327,000 consist of:

	($000)
• Accommodation provided without charge by Public Works	5,325
• Employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board	830
• Common services provided without charge by Supply and Services	122
• Workers' compensation benefits provided without charge by this Department	50

(2) This is composed of:

• 1986-87 Forecast Expenditures	176,785
• Other services provided to Labour Program without charge in 1986-87	5,781

B. Other Information

1. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties to deal with their dispute. Conciliation is a persuasion process which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he or she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. A decision of this nature has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may prolong the conciliation process by appointing a conciliation commissioner. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he or she submits a report to the Minister outlining his or her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

Mediation is also a technique of persuasion employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. Preventive mediation is a term applied to involvement by federal mediation and conciliation officers during the term of a collective agreement. The aim of preventive mediation is to assist the parties in resolving problems during the life

of the agreement in order to prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. Through this process, effective labour-management relations are established which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation and thus a more stable labour relations environment.

Arbitration is used in the federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The legislation requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

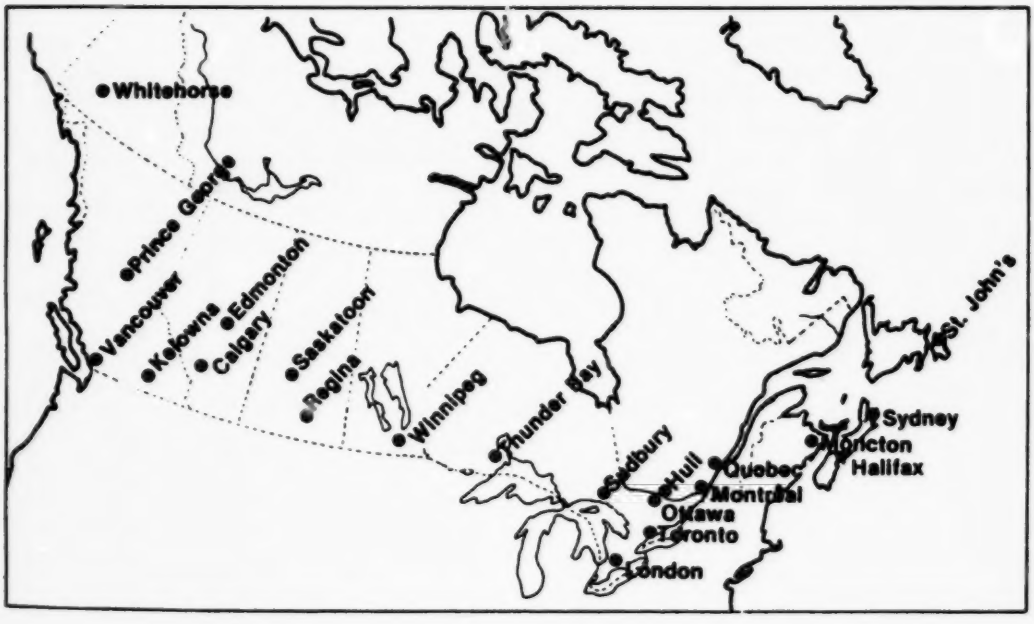
The legislation also prohibits certain conduct by employers and bargaining agents. Such activities are known as unfair labour practices. Although the Canada Labour Relations Board is the authority that determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to resolve the underlying problem through negotiation.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

2. Location of Labour Canada Offices

Figure 35 shows the geographic location of the offices of Labour Canada. The national headquarters is situated in Hull, and regional headquarters are situated in Moncton, for the Atlantic Region; in Montreal, for the St. Lawrence Region; in Ottawa, for the Capital Region; in Toronto, for the Great Lakes Region; in Winnipeg, for the Central Region; and in Vancouver, for the Mountain Region.

Figure 35: Geographic Location of Labour Canada Offices



Travail Canada

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987

En vente au Canada par l'entremise de nos

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1988-III-27 au Canada: $7.00

ISBN 0-660-53660-9 à l'étranger: $8.40

Prix sujet à changement sans préavis

Tous droits réservés. On ne peut reproduire aucune partie du présent ouvrage, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit (électronique, mécanique, photographique) ni en faire un enregistrement sur support magnétique ou autre pour fins de dépistage ou après diffusion, sans autorisation écrite préalable des Services d'édition, Centre d'édition du gouvernement du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Travail Canada

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme ainsi qu'un résumé des plans et du rendement actuels de ce Programme. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Le présent document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section, alors que le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 — Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1985-1986 — Volume II des Comptes publics 6

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988
1. Points saillants 7
2. Sommaire des besoins financiers 8
B. Rendement récent
1. Points saillants 10
2. Examen des résultats financiers 13
C. Données de base
1. Introduction 15
2. Mandat 16
3. Objectifs du Programme 16
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 17
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 19
2. Initiatives 20
3. État des initiatives annoncées antérieurement 21
E. Efficacité du Programme 23

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation 25
B. Services généraux aux travailleurs 31
C. Politiques et Communications 38
D. Adaptation des travailleurs 44
E. Indemnisation des accidents 48
F. Administration 53

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 56
2. Besoins en personnel 57
3. Paiements de transfert 59
4. Recettes 60
5. Coût net du Programme 61
B. Autres renseignements
1. Méthode de règlement des différends 62
2. Emplacement des bureaux de Travail Canada 64

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	Budget principal 1987-1988	Budget principal 1986-1987
	Travail		
1	Dépenses de fonctionnement	48 610	45 690
5	Subventions et contributions	9 445	8 740
(S)	Ministre du Travail — traitement et allocation pour automobile	40	40
(S)	Versements d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	30 890	24 889
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	96 500	47 375
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	5 190	4 253
	Total du Ministère	190 675	130 987

Crédits — Libellé et sommes demandées

Crédits	(en dollars)	Budget principal 1987-1988
	Travail	
1	Travail — dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	48 610 470
5	Travail — subventions inscrites au Budget et contributions	9 445 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1987-1988							Budget principal 1986-1987
	Années-personnes autorisées	Budgétaire					Total	
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Total partiel	Moins : recettes à valoir sur le crédit		
Médiation et conciliation	62	4 086	4	-	4 090	-	4 090	3 999
Services généraux aux travailleurs*	442	26 849	681	7 413	34 943	-	34 943	23 795
Politiques et Communications	162	10 665	21	2 032	12 718	-	12 718	19 028
Adaptation des travailleurs	8	567	1	96 500	97 068	-	97 068	47 951
Indemnisation des accidents	38	61 428	-	10	61 438	29 200	32 238	26 596
Administration	175	9 585	33	-	9 618	-	9 618	9 618
	887	113 180	740	105 955	219 875	29 200	190 675	130 987
Années-personnes autorisées en 1986-1987	821							

* En 1987-1988, cette activité comprendra les ressources affectées précédemment à l'activité Sécurité-incendie faisant partie du Programme de soutien à la gestion immobilière fédérale de Travaux publics Canada.

B. Emploi des autorisations en 1985-1986 — Volume II des Comptes publics

Crédits (en dollars)		Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire*			
	Travail Canada			
1	Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	39 841 000	43 588 369	42 503 274
5	Subventions inscrites au Budget et contributions	15 212 000	15 154 000	15 020 731
(S)	Ministre du Travail — traitement et allocation pour automobile	42 000	39 530	39 530
(S)	Versements d'indemnités à des employés de la fonction publique (Loi sur l'indemnisation des employés de l'État) et à des marins marchands (Loi sur l'indemnisation des marins marchands)	23 004 000	29 615 928	29 615 928
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	4 017 000	4 429 000	4 429 000
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs (Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs)	43 394 000	59 678 479	59 678 479
(S)	Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents	—	2 580	2 580
	Total du Programme	125 510 000	152 507 886	151 289 522

* En 1986-1987, l' " Emploi réel " comprendra les crédits du Bureau du Commissaire des incendies, puisque le transfert à Travail Canada a eu lieu le 1er avril 1986 et qu'il a été pris en compte dans le Budget des dépenses supplémentaires (A) de 1986-1987. En 1985-1986, les dépenses relatives à cette fonction ont été imputées à Travaux publics Canada où elles ont été faites.

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988

1. Points saillants

Le Programme du Travail s'est fixé les objectifs suivants pour 1987-1988 :

- la mise en application et l'administration des dispositions modifiées de la partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelles) à mesure qu'elles sont élargies pour régir la fonction publique fédérale, l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs, l'exploration pétrolière et gazière, et certains employés du Parlement (voir page 21);

- la poursuite de l'examen technique du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail et la formulation d'un projet de modification du Règlement du Canada sur les normes du travail, établi en vertu de la partie III du Code (voir page 34);

- l'étude de faisabilité d'un système fédéral de médiation des griefs (voir page 20);

- l'examen du système fédéral d'indemnisation des accidents du travail (voir page 51);

- l'élaboration et la mise sur pied du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), avec la participation des provinces et du secteur privé (voir pages 22 et 44);

- la mise au point du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT), projet fédéral-provincial (voir page 20);

- la mise en oeuvre de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail et des programmes connexes (voir pages 21 et 42);

- l'examen des options s'offrant aux autorités fédérales relativement à la situation des travailleurs à temps partiel (voir page 22);

- l'établissement du Bureau de renseignements sur le travail, annoncée en 1986-1987 (voir pages 21 et 39);

- la mise sur pied du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) et de la structure nationale du Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT), tous deux destinés à faciliter la gestion de l'activité Médiation et conciliation et de l'activité Services généraux aux travailleurs, respectivement (voir pages 30 et 34).

2. Sommaire des besoins financiers

Les besoins de financement du Programme du Travail, tant pour l'année budgétaire que pour l'exercice financier en cours, sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Différence	Détails à la page
Médiation et conciliation	4 090	3 833	257	25
Services généraux aux travailleurs	34 943	31 102	3 841	31
Politiques et Communications	12 718	14 794	(2 076)	38
Adaptation des travailleurs	97 068	84 736	12 332	44
Indemnisation des accidents	61 438	56 847	4 591	48
Administration	9 618	11 178	(1 560)	53
	219 875	202 490	17 385	
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	29 200	25 705	3 495	
	190 675	176 785	13 890	
Années-personnes autorisées	887	887	-	

* Ces recettes proviennent de l'activité Indemnisation des accidents.

Explication de la différence : les changements entraînant une augmentation nette de 13 890 000 $ (8 %) des besoins financiers pour 1987-1988 par rapport à ce qui a été prévu pour 1986-1987 sont principalement dus aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• le rajustement des traitements, dans toutes les activités;	1,3
• le rajustement des avantages sociaux des employés, dans toutes les activités;	0,9
• les contributions à la formation syndicale (Services généraux aux travailleurs);	0,2
• l'augmentation des prestations législatives d'adaptation pour les travailleurs en raison du nombre accru des requérants (Adaptation des travailleurs);	12,7

	(en millions de dollars)
• la diminution des ressources consacrées à la mise en application des modifications au Code canadien du travail (Services généraux aux travailleurs);	(0,3)
• l'épuisement des resources temporaires approuvées dû à la compression des effectifs (diverses activités);	(0,9)
• l'accroissement des coûts nets d'indemnisation des accidents (Indemnisation des accidents);	1,2
• la réduction des contributions (Politiques et Communications);	(1,4)
• la mise au point du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT) (Services généraux aux travailleurs et Politiques et Communications).	0,3

Explication des prévisions pour 1986-1987: les dépenses prévues pour 1986-1987 (fondées sur les renseignements fournis à la direction au 30 novembre 1986) excèdent de 45,8 millions de dollars, soit 35 %, les 131 millions de dollars du Budget des dépenses principal de 1986-1987 (voir Autorisations pour 1987-1988 — Partie II du Budget des dépenses, page 4). Cette différence de 45,8 millions de dollars découle des principaux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour le paiement de contributions en vertu du Programme de formation syndicale (Les crédits supplémentaires initialement nécessaires s'élevaient à 7,4 millions de dollars pour ce poste. Les crédits de 5,9 millions de dollars bloqués en raison des réductions imposées par le Budget de février 1986 ont été utilisés pour réduire les crédits supplémentaires à 1,5 million de dollars) (Services généraux aux travailleurs);	1,5
• les crédits supplémentaires pour le transfert à Travail Canada du Bureau du Commissaire des incendies du Canada (Services généraux aux travailleurs);	3,6
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des dépenses au titre des indemnités versées aux accidentés du travail en vertu de la loi (Indemnisation des accidents);	4,7

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour le paiement des prestations d'adaptation pour les travailleurs (Adaptation des travailleurs);	36,4
• le gel de crédits affectés aux inspections des services de sécurité en raison du transfert de cette fonction à Travaux publics Canada (Services généraux aux travailleurs);	(0,9)
• les crédits supplémentaires pour l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (Politiques et Communications).	0,5

B. Rendement récent

1. Points saillants

En 1985-1986, les points saillants du rendement du Programme ont été les suivants :

- un taux de réussite supérieur à 90 % pour ce qui est du règlement des différends dans les négociations collectives des secteurs de compétence fédérale. Au cours de l'année budgétaire, 284 différends ont été réglés, dont 91,9 % sans arrêt de travail (voir page 27);
- la proclamation, le 31 mars 1986, des modifications au Code canadien du travail, lesquelles faisaient entrer la fonction publique fédérale dans le champ d'application de la partie IV (Hygiène et sécurité professionnelles) (voir page 21);
- la formulation de la marche à suivre et de directives et la formation des agents des affaires du travail et de leur clientèle en ce qui concerne la nouvelle politique fédérale de conformité aux parties III et IV du Code, politique qui a pour objet d'encourager les employeurs, les travailleurs et les syndicats à se conformer volontairement à la loi (voir page 34);
- l'enquête sur la nature et l'envergure des problèmes des employés à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale, en vue de l'élaboration de mesures qui répondraient à leurs besoins (voir page 22);
- la formation des agents des affaires du travail et la tenue, en février 1986, d'un colloque à l'intention des employeurs en vue de leur faire mieux connaître et comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur et son application dans les secteurs de compétence fédérale;

- la réussite du Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés et du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique (FRRCT), laquelle a été confirmée par l'approbation donnée à la poursuite de ces programmes dans le cadre de la nouvelle Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (voir page 21);

- le succès de la 12e Conférence régionale des États d'Amérique membres de l'Organisation internationale du travail (OIT), laquelle s'est tenue à Montréal en mars 1986 sous la présidence du ministre du Travail et a réuni des délégués d'Amérique latine, des Caraibes, des États-Unis et du Canada;

- l'annonce faite par le gouvernement, dans le Budget de février 1986, de son intention de mettre sur pied, de concert avec les provinces, le nouveau Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) et de son engagement à y affecter 125 millions de dollars (voir page 44).

En 1986-1987, le Programme du Travail :

- a réglé un certain nombre de conflits d'importance capitale dans les secteurs de compétence fédérale, dont ceux opposant la Société du port de Halifax et l'AID, Transport Route Canada et le CBRT, Nordair et l'AIM, Air Canada et la CAW, et la Lakehead Terminal Elevators et le BRAC;

- a entrepris l'examen technique de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au travail établie en vertu de la partie IV du Code canadien du travail (voir page 34);

- a préparé et entrepris l'étude du système fédéral d'indemnisation des accidents du travail en réponse aux recommandations du groupe de travail ministériel (voir page 51);

- a terminé le plan de réduction des effectifs (37 années-personnes) dans le contexte de la réallocation des nouvelles ressources afin d'appliquer la partie IV du Code (Sécurité et hygiène). Le Programme s'est aussi engagé à réduire ses dépenses de 5,9 millions de dollars annuellement, afin de contribuer à la réduction des dépenses annoncée dans le Budget de 1986;

- a élaboré et mis en oeuvre le projet pilote du Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOT), lequel fera l'objet d'une évaluation avant d'être appliqué à l'échelle nationale;

- a accueilli le Bureau du Commissaire des incendies du Canada, lequel a été transféré de Travaux publics Canada à la suite d'une redistribution des responsabilités découlant des modifications au Code (voir page 31);

- a créé la région de la capitale aux fins de l'administration des nouvelles fonctions en matière de prévention des incendies et en vue de la proclamation du projet de loi 45 qui assujettira certains employés du Parlement aux parties III et IV du Code canadien du travail;

- a entrepris l'examen du Règlement sur les normes du travail (établi en vertu de la partie III du Code) en consultation avec les parties concernées;

- a obtenu l'approbation pour maintenir le Programme de formation syndicale (voir page 37);

- a créé le Bureau de renseignements sur le travail, mesure qui rationalise et améliore les activités de Travail Canada dans le domaine des renseignements sur les négociations collectives et les relations industrielles (voir pages 21 et 39);

- a terminé deux enquêtes qui ont permis de déterminer les avantages sociaux accordés aux travailleurs à temps partiel, leurs attentes à ce chapitre et ce qu'il en coûterait pour fixer les avantages sociaux au prorata (voir page 22);

- a participé à la préparation de la Deuxième conférence annuelle du Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique (CCCIS) et a favorisé la transformation de ce dernier en un organisme permanent de consultation et de recherche, qui bénéficie du soutien du plus grand syndicat industriel canadien et des principaux producteurs d'acier;

- a lancé l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail, structure permanente à trois composantes : le Programme sur les répercussions de la technologie, le Programme d'affectation d'employés et le Fonds d'aide pour les affaires du travail (voir page 21);

- a eu des négociations approfondies et de haut niveau avec toutes les provinces en vue d'obtenir leur appui pour la mise sur pied du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir pages 22 et 44);

- a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT), projet fédéral-provincial, et en a proposé la mise en application (voir page 20).

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1985-1986 (en milliers de dollars)

	1985-1986		
	Réel	Budget principal	Différence
Médiation et conciliation	3 924	4 040	(116)
Services généraux aux travailleurs	24 769	26 192	(1 423)
Politiques et Communications	19 548	18 098	1 450
Adaptation des travailleurs	60 172	43 778	16 394
Indemnisation des accidents	53 221	47 670	5 551
Administration	11 612	9 062	2 550
	173 246	148 840	24 406
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	21 956	23 330	(1 374)
	151 290	125 510	25 780
Années-personnes autorisées	826	828	(2)

* Ces recettes proviennent de l'activité " Indemnisation des accidents ".

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1985-1986 est due surtout aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour la tenue à Montréal d'une conférence de l'Organisation internationale du travail (Politiques et Communications);	0,5
• les crédits supplémentaires pour l'achat d'un ordinateur central (Administration);	1,8
• les crédits supplémentaires pour la mise en application des modifications au Code canadien du travail (Services généraux aux travailleurs et Politiques et Communications);	1,4

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires au titre du Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés et de la formation en matière de technologie (Politiques et Communications);	0,2
• les crédits supplémentaires pour la hausse des indemnités versées aux accidentés (Indemnisation des accidents);	6,3
• des crédits supplémentaires pour la hausse des prestations d'adaptation pour les travailleurs (Adaptation des travailleurs);	15,7
• les crédits supplémentaires pour l'accroissement des activités d'élaboration des politiques régissant les programmes d'adaptation des travailleurs (Politiques et Communications);	0,2
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des coûts administratifs du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (Adaptation des travailleurs);	0,1
• la réduction budgétaire de novembre 1985 (toutes les activités);	(0,3)
• les crédits perdus pendant le gel discrétionnaire des dépenses (toutes les activités);	(0,9)
• les nouveaux crédits accordés par le Conseil du Trésor pour couvrir l'augmentation des coûts résultant du programme du gouvernement touchant la retraite anticipée.	0,6

C. Données de base

1. Introduction

En matière de travail, les compétences sont divisées au Canada entre le Parlement fédéral et les corps législatifs provinciaux. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le Parlement fédéral a également le pouvoir constitutionnel de créer des lois du travail dans les domaines qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le Code canadien du travail, dont l'application incombe à Travail Canada, est la principale loi fédérale régissant les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène professionnelles et les relations syndicales-patronales dans le milieu de travail. Le Code, dans son ensemble, touche les employés et leurs employeurs qui travaillent par tout le pays dans des ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale, à savoir les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipe-line, le transport maritime et les services connexes, les transports aériens, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radiodiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

À l'heure actuelle, le Code comprend trois parties différentes, chacune possédant son propre champ additionnel d'application : par exemple, la partie V (Relations industrielles) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, alors que ce n'est pas le cas des parties III et IV; la partie IV (Sécurité et hygiène professionnelles) vise la fonction publique fédérale depuis le 31 mars 1986, mais ce n'est pas le cas des parties V et III; enfin, les parties III (Normes du travail) et IV s'appliqueront à certains employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la bibliothèque du Parlement après la proclamation du projet de loi C-45, adopté en 1986.

Au palier fédéral, les activités du Programme du Travail se conjuguent à celles des organismes suivants : le Conseil canadien des relations du travail, organisme indépendant quasi judiciaire dont les pouvoirs sont conférés par le Code canadien du travail; le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail qui est un service national d'information faisant intervenir les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux), les employeurs et les employés, et dont le ministre du Travail est comptable au Parlement; la Commission canadienne des transports, Transports Canada, Énergie, Mines et Ressources Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada pour ce qui est, respectivement, de la sécurité et de l'hygiène des employés sur les trains, les navires et les aéronefs en service ou de l'industrie pétrolière et gazière sur certaines terres du Canada; Emploi et Immigration Canada, quant à l'administration du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs; le Solliciteur général du Canada, quant à l'application du Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers; Consommation et Corporations Canada, en vue de la mise au point du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT); et le Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

De plus, des arrangements existent, en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, avec les commissions provinciales des accidents du travail en vue de l'administration des indemnités versées aux fonctionnaires fédéraux.

Bien que le programme de conformité, de prévention et d'exécution de Travail Canada s'applique uniquement aux secteurs relevant de la compétence fédérale, le Programme du Travail vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse également aux questions générales du travail dans la mesure où elles peuvent être modifiées par des choix politiques au sein du gouvernement dans son ensemble ou avoir des répercussions sur ces questions. À cet égard, les programmes de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de recherche et d'analyse de la politique, loin de se limiter aux activités purement fédérales, revêtent un caractère national.

Dans ce contexte, le Programme joue un rôle actif au sein des organismes suivants qui ont des intérêts dans l'administration des affaires du travail : l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée de représentants des ministères fédéral, territoriaux et provinciaux du Travail, et l'Association canadienne de normalisation. Il y a également des consultations régulières avec les grandes organisations et fédérations syndicales du pays et avec les organismes représentant les employeurs, les entreprises et le gouvernement dans le domaine des affaires du travail. La participation du Canada aux travaux des organisations internationales du travail est aussi coordonnée par le Programme.

2. Mandat

Le Programme du Travail tire son mandat de la Loi sur le ministère du Travail et du Code canadien du travail, qui porte sur les normes du travail (partie III), sur la sécurité et l'hygiène professionnelles (partie IV) et sur les relations industrielles (partie V), ainsi que de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

3. Objectifs du Programme

Les objectifs du Programme du Travail sont les suivants :

- promouvoir et entretenir des relations de travail stables, la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail et un milieu de travail propice au bien-être physique et social;
- protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail;
- encourager l'accès équitable aux possibilités d'emploi;
- susciter un climat favorable à de meilleures consultations et communications entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure des activités : comme l'indique le tableau 3, le Programme du Travail se répartit en six activités, dont chacune comprend un ou plusieurs éléments. Les titres des activités " Programme de soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs " et " Indemnités d'accidents du travail versées à des employés de l'État et à des marins marchands " ont été raccourcis pour des raisons de commodité, sans pour autant que leur contenu n'ait été grandement modifié, et se lisent maintenant " Adaptation des travailleurs " et " Indemnisation des accidents ". L'élément " Élaboration et gestion des programmes " est venu s'ajouter à l'activité " Adaptation des travailleurs " afin de tenir compte des ressources ministérielles de soutien de cette activité, lesquelles ont été transférées de l'activité Politiques et Communications, où elles étaient comprises dans l'élément " Services centraux d'analyse " dans les plans de dépenses précédents. La description détaillée de chaque activité figure dans la Section II - Analyse par activité (pages 25 à 55).

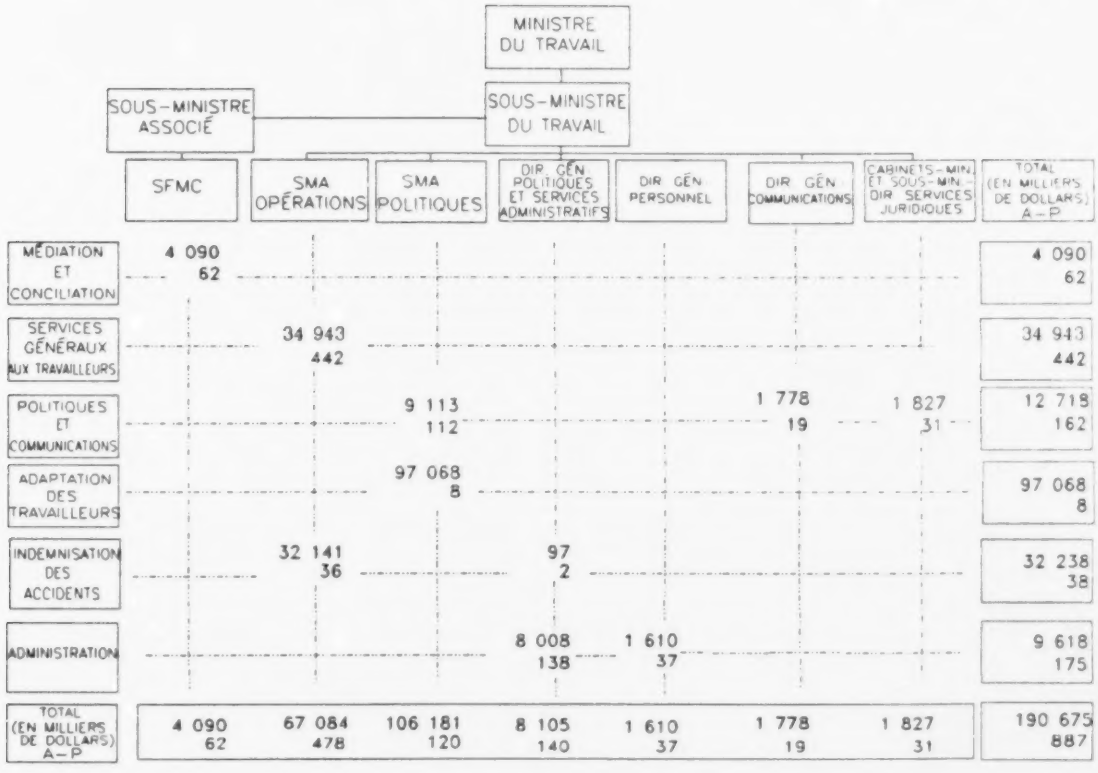
Tableau 3 : Structure des activités

Organisation : l'exécution du Programme du Travail est assurée par une organisation fortement décentralisée qui comprend le siège central, six bureaux régionaux et 23 bureaux locaux et de district répartis par tout le Canada (voir le tableau 35 à la section III, p. 64).

Le tableau 4 ci-après résume les besoins en ressources des principaux éléments du Ministère, accompagnés du titre des personnes qui les dirigent et de leurs rapports hiérarchiques dans la structure des activités du Programme.

La Sous-ministre dirige le Programme du Travail, secondée par le sous-ministre associé, qui est aussi chargé du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), par deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politiques), par trois directeurs généraux (Politiques et Services administratifs, Personnel et Communications) et par un directeur (Services juridiques). De plus, à la suite du transfert au Ministère de certaines responsabilités de Travaux publics Canada, le Commissaire des incendies du Canada relève maintenant du sous-ministre adjoint (Opérations).

Tableau 4 : Ressources selon l'organisation et l'activité en 1987-1988 (en milliers de dollars et années-personnes)



D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Les principaux facteurs externes qui influeront sur le Programme au cours de l'année visée par le Budget sont les suivants :

L'incidence et le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles : les coûts directs d'indemnisation pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale sont passés de 175 millions de dollars en 1982 à 200 millions en 1984. Ces coûts comprennent les salaires des accidentés, les indemnités, les pensions, les soins médicaux et les frais connexes. Au cours de la même période, l'incidence des blessures a augmenté de 4,6 %, passant de 12,2 à 12,8 incidents par 100 travailleurs entre 1982 et 1984. Selon des estimations prudentes, les répercussions économiques totales de ces blessures et maladies sont cinq fois plus élevées si l'on fait entrer en ligne de compte les coûts indirects, tels les pertes de production, la formation de nouveaux travailleurs et les dégâts matériels. Selon d'autres estimations, soit celles du Conseil économique du Canada, le coût total pourrait en fait s'élever à un montant onze fois plus élevé que celui des coûts directs. Ainsi, en 1984, le coût total des accidents du travail et des maladies professionnelles au palier fédéral se chiffrait vraisemblablement à plus d'un milliard de dollars.

Nouveaux défis en matière de négociation collective : depuis quelques années, les relations du travail ont été marquées par les transformations profondes de l'économie. Le nombre considérable de mises à pied permanentes survenues au cours des dernières années a amené les syndicats à exiger le renforcement des clauses de sécurité d'emploi dans les futures conventions collectives. À mesure que la situation économique se redresse, les syndicats devront concilier le désir de leurs membres de bénéficier de ce progrès et le besoin d'obtenir une protection des emplois. Selon toute attente, les changements technologiques de taille enregistrés dans un certain nombre de secteurs d'activité feront augmenter les pressions exercées par les employés pour, d'une part, se protéger des contrecoups du changement et, d'autre part, bénéficier de ses effets positifs. Les employeurs opposeront aux demandes syndicales d'amélioration de la sécurité d'emploi leur besoin de souplesse que commande un marché sans cesse plus concurrentiel. Il en résultera que les questions primordiales des négociations porteront sur la sécurité d'emploi, le recyclage, le soutien du revenu, les pensions, la retraite anticipée, les régimes salariaux à deux paliers, la participation aux bénéfices et l'amélioration de la productivité. Il faut aussi s'attendre que la suite de la déréglementation du transport aérien, ferroviaire et routier rende les négociations collectives plus complexes.

La Charte des droits et libertés pourrait avoir bientôt un effet sensible sur les négociations collectives. En effet, divers tribunaux, dont la Cour suprême du Canada, sont saisis d'un certain nombre de litiges dans lesquels la Charte a été invoquée pour contester la législation ouvrière fédérale et provinciale sur des questions comme la liberté d'association et la liberté d'expression. Il est également probable que l'abolition de la retraite obligatoire influe sur les négociations collectives, vu les répercussions qu'elle entraîne sur les conventions collectives actuelles et le besoin qu'elle impose de réviser les régimes de retraite.

On enregistre également une augmentation du nombre de différends d'interprétation et d'application des clauses des conventions collectives alors qu'elles sont en vigueur, ce qui a pour effet de surcharger le système d'arbitrage des griefs et de susciter des pressions de la part des syndicats et des employeurs pour que l'on trouve d'autres moyens permettant d'atténuer ce facteur qui gêne grandement le processus de négociation collective.

Changements technologiques et restructuration industrielle : au cours de la période de planification, l'évolution rapide du marché du travail se maintiendra et touchera toutes les catégories de la main-d'oeuvre. Les forces exercées par la libéralisation du commerce, les transformations de la demande sur le marché, le changement technologique et l'épuisement des ressources modifieront la nature du travail et les compétences qu'il exige. Le défi qui se pose, au chapitre des relations du travail, consiste à réduire au minimum les effets néfastes de cette évolution et à en optimiser les avantages. Pour les travailleurs âgés, les répercussions de ces changements seront particulièrement fortes.

Augmentation du travail à temps partiel : en 1953, les travailleurs à temps partiel constituaient 3,8 % de la main-d'oeuvre en emploi, tandis qu'en 1985, ce taux s'élevait à 15,5 %, soit 1,8 million de Canadiens, en grande majorité des femmes (73 %). Le phénomène du travail à temps partiel revêt donc de plus en plus d'importance, en ce qui concerne les normes du travail et les autres conditions d'emploi. L'on procède actuellement à l'examen de mesures que pourraient éventuellement prendre les autorités fédérales concernant la situation des travailleurs à temps partiel.

Communications et consultations du gouvernement : l'un des thèmes directeurs du gouvernement est la communication et la consultation actives avec le secteur privé, y compris les syndicats, dans le cadre du processus d'élaboration des politiques. Afin de renforcer le rôle des syndicats dans les processus d'élaboration des politiques et de prise de décisions et d'établir des rapports consultatifs utiles entre le gouvernement et sa " clientèle " ou les groupes d'intérêts, Travail Canada continuera de coopérer avec le mouvement syndical et avec les représentants des entreprises et des autorités publiques en vue de favoriser l'instauration de rapports positifs et fructueux.

2. Initiatives

Système fédéral de médiation des griefs : en réponse à l'augmentation du volume, de la complexité et du coût de l'arbitrage des griefs découlant de conventions collectives, le Service fédéral de médiation et de conciliation étudiera, pendant la prochaine année budgétaire, la possibilité d'établir un programme de médiation des griefs dans les secteurs de compétence fédérale.

Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT) : l'introduction de nouveaux produits chimiques en milieu de travail étant devenue chose courante, les travailleurs s'inquiètent de plus en plus des dangers que ces produits peuvent présenter pour leur santé et ils exercent leurs droits légaux à être informés de ces dangers et à recevoir la formation et la protection nécessaires. En vue de fournir directement aux employés et aux employeurs toute

l'information possible, Travail Canada joue un rôle de premier plan dans l'élaboration, la mise en application et la diffusion du SIMDT, avec la collaboration des provinces et d'autres ministères fédéraux. Le gouvernement fédéral a accordé une grande priorité au SIMDT dans son Programme de réforme de la réglementation annoncé en 1986.

Bureau de renseignements sur le travail : l'année budgétaire 1987-1988 sera la première année complète d'activité du Bureau, qui a été créé en 1986-1987. On prévoit qu'il aura des répercussions sensibles sur les activités du Programme du Travail et sur les services fournis à sa clientèle. Les fonctions ministérielles de collecte et d'analyse de renseignements seront réunies en un seul service chargé de fournir aux clients les renseignements relatifs aux négociations collectives dont disposent le Ministère et d'autres organismes de renseignements.

Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (IRMT) : l'année 1987-1988 sera également la première année complète d'activité de cette initiative qui comporte trois volets. Le **Programme d'affectation d'employés (PAE)** aura pour objet de favoriser et de faciliter les affectations temporaires d'employés entre la fonction publique fédérale et les organisations syndicales ou les organisations syndicales-patronales comme le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique. Le nouveau **Programme sur les répercussions de la technologie (PRT)**, apportera une aide financière aux projets de recherche appliquée portant sur les répercussions sociales et individuelles du changement technologique en milieu de travail, une importance particulière devant être accordée aux propositions syndicales-patronales, de même qu'aux propositions émanant des syndicats et d'autres organismes, comme les groupements de femmes, qui sont concernés par cette question. Le **Fonds d'aide pour les affaires du travail** accordera une aide financière — jusqu'à concurrence de 25 000 $ par projet — afin de compenser les coûts de la participation syndicale dans les débats et les initiatives d'intérêt public en vue d'améliorer les relations et la compréhension entre les syndicats et le gouvernement ou les syndicats et le patronat.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Modifications au Code canadien du travail : à la suite de longues consultations avec quelque 40 associations patronales et syndicales, des modifications au Code ont été déposées à la Chambre des communes le 15 mai 1984, adoptées le 29 juin suivant et proclamées par étapes. Les modifications à la partie III du Code (Normes du travail) sont entrées en vigueur le 1er mars 1985 et celles de la partie V (Relations industrielles), le 18 juillet 1984.

Les modifications à la partie IV (Sécurité et hygiène professionnelles), qui élargissent à la fonction publique fédérale le champ d'application du Code, ont été proclamées en mars 1986. L'élargissement de ses dispositions à l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs, de même qu'à l'exploration et à l'exploitation pétrolière et gazière sur certaines terres du Canada, est prévu pour 1987. Comme cela a été le cas antérieurement, l'information sur les modifications à la partie IV sera largement diffusée. De plus, l'application des parties III et IV à certains employés du Parlement se fera à la proclamation du projet de loi C-45. L'un des aspects importants de l'élargissement du champ d'application de la partie IV a été l'intégration du Bureau et des responsabilités du Commissaire des incendies du Canada dans l'activité Services généraux aux travailleurs.

Programme d'adaptation pour les travailleurs — Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) : afin d'élargir le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), Travail Canada est actuellement en consultation avec les provinces en vue de la mise sur pied du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), programme dont les coûts seraient partagés. (On trouvera de plus amples renseignements aux p. 44 à 47 où l'on traite de l'activité Adaptation des travailleurs.)

Commission d'enquête sur le travail à temps partiel : Travail Canada a terminé son enquête sur le travail à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale. Celle-ci a permis de recueillir des renseignements sur le coût des avantages sociaux accordés par les employeurs, la mesure dans laquelle les employés en bénéficient, les caractéristiques du marché du travail à temps partiel et de ceux qui s'y trouvent, la demande d'avantages sociaux exprimée par les employés et leur volonté d'en assumer une partie des coûts. Des consultations auprès des principaux groupes d'intérêt pour discuter des constatations de l'enquête devraient mener à des recommandations de politiques concernant la prestation des avantages sociaux aux travailleurs à temps partiel.

Microtechnologie : le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique s'est transformé pour devenir le Programme sur les répercussions de la technologie, l'une des trois composantes de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (voir page 21).

Mécanismes de consultation : les efforts du Ministère en matière de communication et de consultation ont consisté surtout à interpréter les buts et les aspirations du mouvement syndical à l'intention du gouvernement fédéral et, en retour, à interpréter les activités et les politiques du gouvernement aux travailleurs syndiqués. Cette interaction entre les travailleurs et le gouvernement a été rendue possible grâce au jeu de divers mécanismes, allant de colloques mixtes informels à la participation aux organismes fédéraux-provinciaux et internationaux. Le Ministère a aussi contribué à la mise sur pied et à l'organisation d'événements syndicaux-patronaux tels que la Conférence canadienne sur l'industrie sidérurgique de mai 1985.

Systèmes d'information : la mise sur pied du Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOT) s'effectue dans les délais prévus. Un projet pilote a été mis en oeuvre, et les étapes II et III devraient être réalisées en 1987-1988. Le Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives (SARICC) est entré en service en 1986-1987 sous l'égide du nouveau Bureau de renseignements sur le travail. Le SARICC sera une source centralisée de renseignements sur les négociations et les conventions collectives. L'automatisation du système de traitement des demandes d'indemnité des accidentés du travail enregistre également des progrès, et il devrait être opérationnel en 1987-1988. L'élaboration et la mise en service du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) avancent également dans les délais prévus.

E. Efficacité du Programme

Vu la diversité du Programme du Travail, son efficacité est mesurée au niveau des activités.

L'idée de ce qui constitue " des relations de travail stables, la juste récompense des efforts fournis sur le lieu de travail, l'accès équitable aux possibilités d'emploi ou un milieu de travail propice au bien-être physique et social " est complexe. Il est très difficile, voire à peu près impossible, d'établir une corrélation précise entre les activités du Programme du Travail et ses effets réels sur les secteurs de la société qu'il cherche à servir.

Aux fins des activités de contrôle et d'établissement de rapports, des mesures calculées par approximation ont été définies et portent essentiellement sur l' " efficacité opérationnelle " avec laquelle les résultats du Programme sont produits, c'est-à-dire les biens, services et avantages fournis à la clientèle. Par exemple, le pourcentage des cas de conciliation réglés par les conciliateurs sans qu'il n'y ait arrêt de travail, ou celui des plaintes de congédiement injuste réglées par les agents des affaires du travail sans qu'il n'y ait recours à d'autres instances, sont considérés comme des mesures appropriées de l'efficacité du Programme (voir les tableaux 8 et 15 aux p. 28 et 36, respectivement).

Selon toute attente, la mise sur pied prévue des systèmes automatisés d'exécution et de gestion des programmes améliorera, au cours des prochaines années, la qualité et le temps de production des données sur le rendement et facilitera l'analyse de l'efficacité du Programme et l'établissement des rapports à cet égard. Ces systèmes comprennent le Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA), le Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOT), le Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives (SARICC), le Système informatisé de la réparation des accidents et d'autres systèmes et techniques de bureautique.

Évaluation du Programme : en 1985-1986, le Programme syndical-gouvernemental d'affectation d'employés a fait l'objet d'une évaluation. Le rapport d'évaluation a souligné l'efficacité du projet pilote pour ce qui est d'améliorer les relations gouvernementales-syndicales et a influé sur la décision d'établir ce programme sur une base permanente.

L'évaluation du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, prévue à l'origine pour 1986-1987, a été effectuée en 1985-1986. Il en est ressorti que le Programme atteignait efficacement ses objectifs généraux de soutien des clients de Travail Canada dans leurs activités de recherche sur les répercussions individuelles et sociales des changements technologiques en milieu de travail. Les constatations et recommandations du rapport ont servi à confirmer le besoin de maintenir un programme de contributions et de renforcer certains de ses éléments.

Au cours de l'année budgétaire 1985-1986, on a effectué une étude en vue d'évaluer certaines publications du Ministère et leur mode de diffusion. Le rapport connexe a permis de cerner un certain nombre de questions à être réglées par la Direction générale des communications, conjointement avec les services concernés. On a ensuite mis sur pied un comité qui a fixé certains mécanismes propres à garantir un programme ministériel de publication pleinement coordonné et un processus de distribution à jour qui permette de rejoindre la clientèle cible du Ministère. En outre, on a pris des mesures immédiates quant à la révision de la liste ministérielle de distribution, au contrôle de l'inventaire et aux possibilités de vente et de mise en marché que présentent certaines publications.

Au cours de 1986-1987, certains éléments du Programme de sécurité et d'hygiène au travail (SHT) seront évalués. Il en est de même de certains aspects du Programme d'indemnisation des employés de l'État à l'égard duquel un examen a déjà été entrepris en réponse à des demandes précises du sous-comité ministériel sur l'examen des programmes (groupe de travail Nielsen).

Les évaluations prévues pour 1987-1988 comprennent la suite de l'examen du Programme d'indemnisation des employés de l'État, du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et de la fonction de planification et de soutien technique des programmes du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC).

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations du travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en oeuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

Description

Conformément à la partie V du Code canadien du travail, l'activité Médiation et conciliation, qui relève du Service fédéral de médiation et de conciliation, voit à fournir une aide à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage des conflits dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale; elle voit à l'adoption de mesures préventives afin de maintenir des relations industrielles stables et fournit de l'expertise en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et pour la formulation des lois. On dégage trois éléments : Médiation et conciliation, Services d'arbitrage, et Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration.

Médiation et conciliation : cet élément comporte la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs et de commissions de conciliation, de médiateurs, de recherchistes et de commissions d'enquête industrielle, ainsi que le traitement de plaintes présentées au Ministre au sujet de pratiques d'emploi prétendument injustes. La médiation préventive, qui s'applique pendant la période " fermée " des conventions et qui sert à faciliter la négociation collective et à atténuer les conflits syndicaux-patronaux, compte au nombre des autres services offerts.

Services d'arbitrage : cet élément comprend les enquêtes relatives aux requêtes présentées au Ministre en vertu de la partie V du Code canadien du travail, en vue de nommer des arbitres ou de créer des conseils d'arbitrage pour arbitrer les griefs qui surviennent pendant la durée des conventions collectives. Il comprend aussi la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste présentées par des employés non assujettis à une convention collective, conformément à la partie III du Code canadien du travail. Les Services d'arbitrage effectuent des recherches et font la promotion de systèmes permettant d'accélérer l'arbitrage des griefs, tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales et publient la **Revue des services d'arbitrage.**

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : cet élément comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives et la prestation d'un appui technique et de conseils aux tierces parties désignées et à la haute direction, ainsi qu'un soutien administratif aux activités du programme.

Sommaire des ressources

Les dépenses relatives à l'activité Médiation et conciliation représenteront environ 2 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1987-1988 et 7 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 5 : Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Médiation et conciliation	2 382	37	2 185	35	2 281	39
Services d'arbitrage	768	8	623	7	578	8
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	940	17	1 025	19	1 065	18
	4 090	62	3 833	61	3 924	65

Les dépenses de fonctionnement constituent 99,9 % des dépenses de 1987-1988.

Tableau 6 : Résultats financiers en 1985-1986 (en milliers de dollars et années-personnes)

	1985-1986					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Médiation et conciliation	2 281	39	2 669	47	(388)	(8)
Services d'arbitrage	578	8	746	8	(168)	0
Recherche et élaboration des politiques, gestion et administration	1 065	18	625	14	440	4
	3 924	65	4 040	69	(116)	(4)

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget principal de 1985-1986 résulte surtout d'une non-utilisation d'années-personnes et donc de crédits salariaux en raison des postes qui n'ont pas été comblés en prévision de la réduction du nombre d'années-personnes en 1986-1987.

Données sur le rendement et justification des ressources

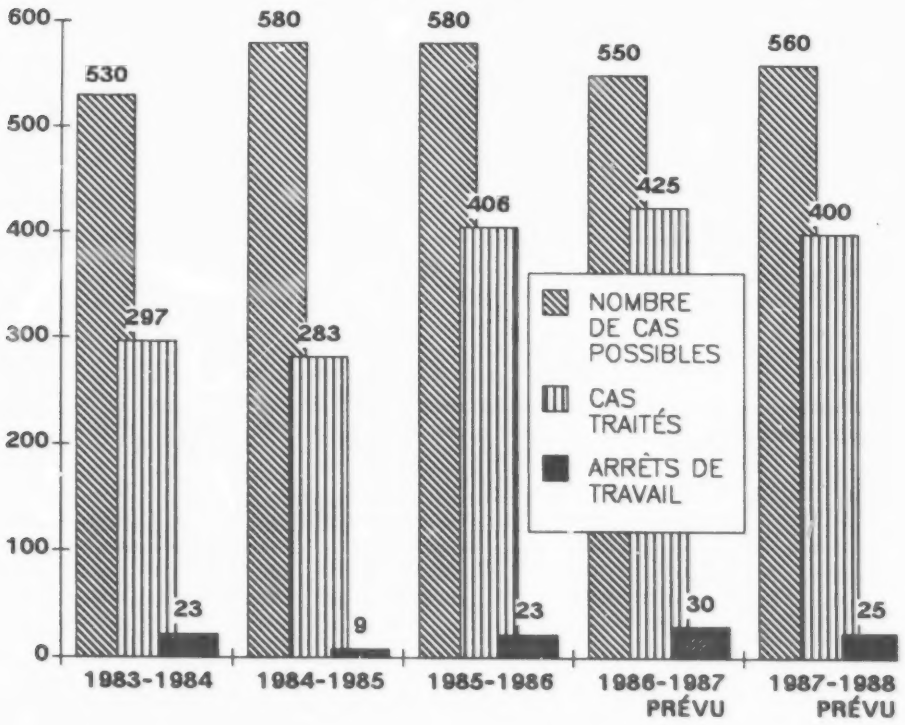
Médiation et conciliation : les besoins de cet élément s'élèvent à 2 382 000 $ et à 37 années-personnes.

Charge de travail : la charge de travail potentielle globale de l'élément Médiation et conciliation comprend la négociation du renouvellement des conventions collectives existantes et la négociation des premières conventions collectives de syndicats nouvellement accrédités. Les premiers cas forment la majorité, mais la négociation d'une première convention exige, en général, plus de temps et de ressources.

En moyenne, 35 % à 45 % de toutes les conventions renouvelées sont conclues directement par les parties (c'est-à-dire sans l'intervention d'une tierce partie). Les autres cas exigent le recours à la médiation ou à la conciliation et représentent la demande ou la charge de travail réelle de l'élément Médiation et conciliation.

Le tableau 7 montre le nombre de demandes potentielles et réelles de services de médiation et de conciliation pour les trois dernières années budgétaires et renferme une prévision pour 1986-1987 et 1987-1988.

Tableau 7 : Négociations collectives effectuées en vertu de la partie V, et nombre de cas traités par le Service fédéral de médiation et de conciliation

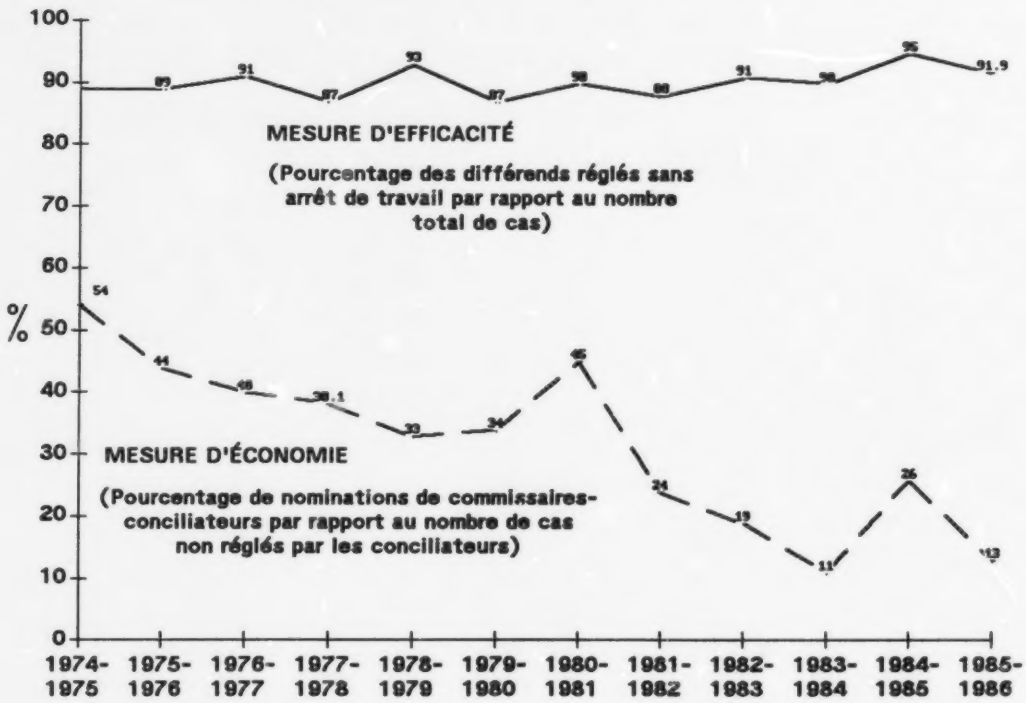


L'année budgétaire 1986-1987 s'avère particulièrement difficile au chapitre des négociations, non seulement pour ce qui est du nombre de conflits, mais aussi en raison de leur complexité et des graves perturbations qu'ils risquent d'entraîner dans plusieurs secteurs industriels d'importance capitale pour l'économie nationale. Il est prévu que bon nombre de ces conflits se prolongeront jusque dans la première partie de l'année 1987-1988 et qu'ils pèseront lourdement sur les ressources de médiation et de conciliation, déjà fortement mises à l'épreuve par le programme gouvernemental de compression des effectifs.

Efficacité : l'efficacité de l'élément Médiation et conciliation se mesure surtout par le nombre de cas menés à bien sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 8, malgré le nombre de variables extérieures influant sur le processus de la négociation, ce taux de règlement est constamment demeuré dans les 90%.

Le nombre de différends aboutissant à un arrêt de travail varie d'année en année, tout comme la durée des arrêts de travail. En moyenne cependant, le temps perdu à cause de conflits de travail s'élève à moins de 0,5% de toute la durée de travail disponible par année.

Tableau 8 : Mesures d'efficacité et d'économie



Économie : comme le montre le tableau 8, le Programme a aussi cherché à réduire le recours aux commissaires-conciliateurs (experts en relations industrielles de l'extérieur de la fonction publique auxquels on fait appel pour aider à régler les conflits) et à recourir davantage aux conciliateurs de la fonction publique à titre de médiateurs. Il en est résulté des épargnes considérables, sans perte d'efficacité. L'année de négociation 1986-1987, qui se révèle difficile, grève les ressources et les facultés d'adaptation du Programme, mais aucun effort n'est ménagé pour préserver les épargnes réalisées au cours des années précédentes.

Services d'arbitrage : les besoins de cet élément s'élèvent à 768 000 $ et à huit années-personnes. À l'exception de la tenue à jour du Répertoire national des sentences arbitrales et de l'Index des sentences arbitrales fédérales et de la publication de la **Revue des services d'arbitrage**, cet élément ne fait que répondre à la demande.

Charge de travail : aux termes de la partie V du Code, ce sont les parties concernées qui demandent directement la nomination d'un arbitre pour régler les litiges découlant de l'interprétation des conventions collectives. Pour ce qui est de la partie III, les demandes d'arbitrage des plaintes de congédiement injuste sont déposées aux bureaux régionaux, puis transmises aux Services d'arbitrage seulement si la médiation au niveau régional a échoué. Par conséquent, seuls les cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage constituent la charge de travail (voir le tableau 9 ci-après).

Tableau 9 : Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie V			Partie III
	Requêtes	Cas réglés[1]	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1980-1981	68	28	40	51
1981-1982	92	49	43	63
1982-1983	114	44	70	78
1983-1984	115	37	78	140
1984-1985	85	30	55	143
1985-1986	127	61	66	140
1986-1987[2]	144	84	60	150
1987-1988[2]	168	56	112	160

1. Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.
2. Prévision.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : le pourcentage des ressources consacrées à cet élément par rapport aux ressources totales de l'activité Médiation et conciliation est présenté au tableau 10. Ces fonctions de soutien s'expriment mieux en pourcentage de l'activité, car les ressources qui y sont affectées dépendent largement de la demande pour les services de tierces parties tels que décrits aux deux éléments précédents. L'information sur la gestion sera améliorée grâce à la mise sur pied d'un système informatisé de gestion de la banque de données (SDMA).

Tableau 10 : Pourcentage des ressources consacrées à la recherche, à l'élaboration des politiques, à la gestion et à l'administration par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Années-personnes	17 (27 %)	19 (31 %)	18 (28 %)
Dépenses (en milliers de dollars)	940 (23 %)	1 025 (27 %)	1 065 (27 %)

B. Services généraux aux travailleurs

Objectifs

Au sein de la compétence fédérale : élaborer des programmes, formuler des politiques et proposer des modifications législatives pour satisfaire aux besoins des clients et aux priorités du gouvernement en matière de sécurité et d'hygiène au travail et de conditions de travail; encourager et inciter les clients à se conformer à la loi et faire en sorte que les travailleurs, les syndicats et les employeurs acceptent les responsabilités qui leur incombent en vertu de la loi.

À l'échelle nationale : favoriser l'évolution des valeurs et des attitudes en vue d'améliorer le milieu de travail par l'entremise du Programme de formation syndicale.

Description

Les Services généraux aux travailleurs comprennent l'élaboration et l'exécution des programmes prévus par la loi pour favoriser l'existence d'un milieu de travail sûr et sain et des possibilités d'emploi justes, et la promotion et la mise en oeuvre d'activités non régies par la loi visant à établir des relations constructives entre les syndicats et le patronat et une meilleure information des travailleurs sur les affaires syndicales et socio-économiques.

Les Services généraux aux travailleurs se répartissent en trois éléments aux fins de la responsabilité de gestion : Programmes législatifs, Programmes non législatifs, Élaboration des politiques, gestion et administration.

Le 1er avril 1986, le Bureau du Commissaire des incendies du Canada (CIC) a été transféré du ministère des Travaux publics à celui du Travail, où ses activités sont graduellement intégrées aux politiques et procédures opérationnelles des Services généraux aux travailleurs. En attendant la pleine intégration et la signature d'un protocole avec le Conseil du Trésor, les ressources affectées aux fonctions du CIC en 1987-1988 et en 1986-1987 figurent dans les éléments Programmes législatifs et Élaboration des politiques, gestion et administration de cette activité. Un réaménagement des ressources parmi les trois éléments de l'activité figurera dans le prochain Plan des dépenses.

Programmes législatifs : cet élément comprend les mesures prises en vue de faire observer les dispositions des parties III et IV du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Les inspections, le suivi des plaintes et les enquêtes sur les accidents constituent les activités entreprises à cette fin. La tendance législative s'affirmant en faveur de la conformité volontaire en milieu de travail au moyen de mécanismes internes de responsabilité, les mesures coercitives perdent considérablement de leur importance au profit du soutien des efforts déployés par les employeurs et les employés. Les activités de nature coercitive, comme les inspections et les enquêtes sur les plaintes et les accidents seront maintenues, mais viseront davantage les domaines qui en ont le plus grand besoin.

Programmes non législatifs : cet élément comprend des mesures à caractère consultatif, promotionnel et éducatif dont le but est de favoriser un changement d'attitude positif au sein et à l'égard du milieu de travail.

Élaboration des politiques, gestion et administration : cet élément comprend la prestation de services de soutien administratif, ainsi que l'élaboration des politiques et la gestion des programmes législatifs et non législatifs.

Sommaire des ressources

En 1987-1988, les dépenses relatives à l'activité Services généraux aux travailleurs représenteront environ 18 % de l'ensemble des dépenses du Programme et 50 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 11 : Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programmes législatifs	20 746	341	17 123	316	11 721	238
Programmes non législatifs	7 462	2	7 218	2	7 802	13
Élaboration des politiques, gestion et administration	6 735	99	6 761	93	5 246	75
	34 943	442	31 102	411	24 769	326

Les dépenses de fonctionnement représentent 76,8 % et les subventions et contributions, 21,2 % des dépenses de 1987-1988.

Explication de la différence : l'augmentation des années-personnes, au cours de la période, est surtout attribuable au transfert du Bureau du Commissaire des incendies du Canada (66 a.-p.) en provenance de Travaux publics Canada, au redéploiement interne d'années-personnes en vue de la mise en application des modifications au Code canadien du travail (29 a.-p.) et à l'annulation d'années-personnes en 1985-1986 en raison du gel de l'embauche. L'augmentation des dépenses est surtout attribuable à une hausse des crédits pour la mise en application des modifications au Code canadien du travail (3,8 millions de dollars), à l'arrivée du Bureau du Commissaire des incendies (4 millions de dollars), à de nouveaux crédits au titre des contributions à la formation syndicale (0,8 million de dollars), au rajustement des traitements pour tenir compte de l'inflation et à la mise au point du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT) (0,2 million de dollars).

Tableau 12 : Résultats financiers en 1985-1986
(en milliers de dollars et années-personnes)

	1985-1986					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programmes législatifs	11 721	238	14 824	283	(3 103)	(45)
Programmes non législatifs	7 802	13	8 376	18	(574)	(5)
Élaboration des politiques, gestion et administration	5 246	75	2 992	50	2 254	25
	24 769	326	26 192	351	(1 423)	(25)

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget principal en 1985-1986 est due surtout aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour la mise en application des modifications au Code canadien du travail;	1,3
• la réduction de crédits imposée par le Budget de novembre 1985;	(0,2)
• l'annulation de crédits en raison du gel discrétionnaire des dépenses de février 1986;	(0,2)
• l'annulation de crédits en raison de contributions moins nombreuses que prévu au titre de la qualité de la vie au travail;	(0,1)
• l'annulation de crédits en raison du transfert de la fonction d'inspection des mines d'uranium à la Commission de contrôle de l'énergie atomique;	(0,5)
• l'annulation de crédits salariaux due à l'annulation d'années-personnes causée par des retards de dotation et par la difficulté de combler des postes de spécialistes;	(1,1)
• la réaffectation de crédits pour compenser des dépenses excédentaires dans d'autres activités.	(0,6)

Données sur le rendement et justification des ressources

Programmes législatifs : les besoins de cet élément s'élèvent à 20 746 000 $ et à 341 années-personnes. En 1987-1988, l'élément poursuivra la mise en application des modifications au Code canadien du travail. On continuera de centrer les efforts sur l'aide aux entreprises pour créer des comités de sécurité et d'hygiène et pour nommer des représentants dans ce domaine et on veillera à ce que ceux-ci assument les rôles et les responsabilités qui sont prévus dans le Code.

L'application des politiques et des marches à suivre en matière de conformité dans les régions et au siège central sera accélérée et suivie de près; des ajustements seront apportés au besoin. La politique générale de conformité fera l'objet d'une évaluation.

La mise en oeuvre des étapes II et III du Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT) a débuté en 1986-1987 et se terminera en 1987-1988. L'étape II (application à l'échelle nationale) permettra de saisir les données de base sur les clients-employeurs et d'enregistrer les activités d'exécution du programme des agents des affaires du travail (AAT) dans les districts. L'étape III permettra la saisie des données et des renseignements concernant le rendement et la planification. Le SIOT devrait être pleinement opérationnel en 1988-1989 et fournira un outil-clef de gestion pour une planification, une surveillance et une évaluation efficaces du rendement du Programme et de la conformité des clients.

Pour que la législation fédérale en matière de sécurité et d'hygiène soit toujours actuelle, une analyse technique et une mise à jour des règlements de la partie IV entamées en 1986-1987, se poursuivront en 1987-1988.

La mise au point du Système fédéral-provincial d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDT) se poursuivra également.

On continuera aussi de poursuivre les activités d'information et d'éducation, dans le domaine de l' " égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur ", dans le but de réduire le nombre de pratiques discriminatoires en matière de rémunération au sein des entreprises de compétence fédérale.

Charge de travail : la charge de travail mesurable de cet élément dépend de trois indicateurs : **les plaintes,** c'est-à-dire les enquêtes menées à la suite de plaintes concernant les conditions de travail et la sécurité et l'hygiène au travail, les conciliations de congédiements injustes, les enquêtes sur les accidents, et les cas de refus de travailler; **les inspections,** c'est-à-dire les inspections faites en vue de faire respecter davantage la loi; et **les comités de sécurité et d'hygiène** en vue de montrer la participation accrue aux activités visant à faire appliquer la nouvelle loi. Aux tableaux 13 et 14, les indicateurs montrent les tendances de la charge de travail et la production par année-personne d'AAT respectivement. Les activités du Bureau du Commissaire des incendies du Canada ne sont pas incluses.

Tableau 13 : Activités et tendances relatives aux plaintes, inspections et comités de sécurité et d'hygiène

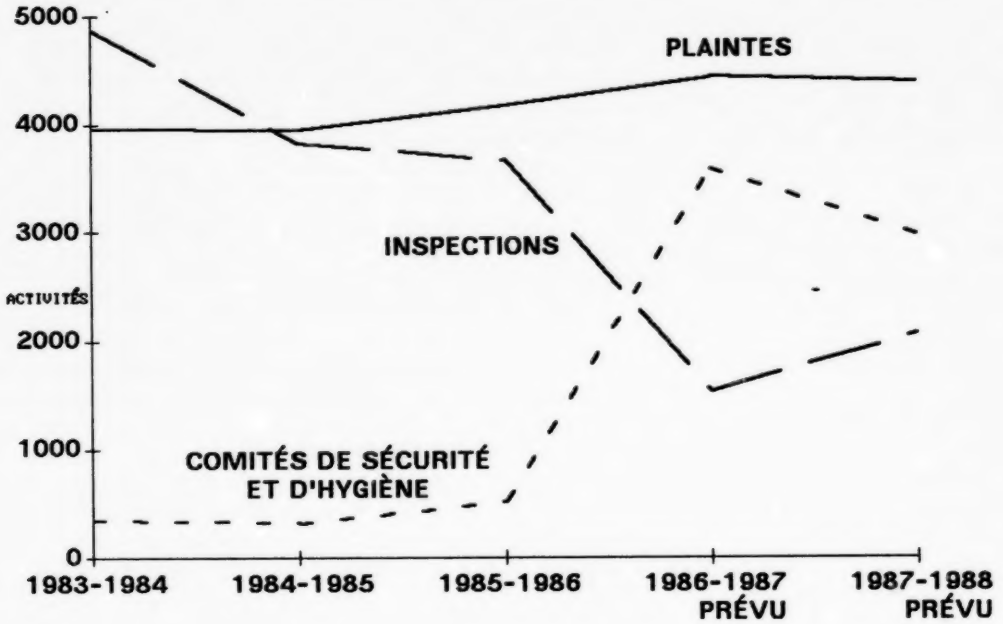
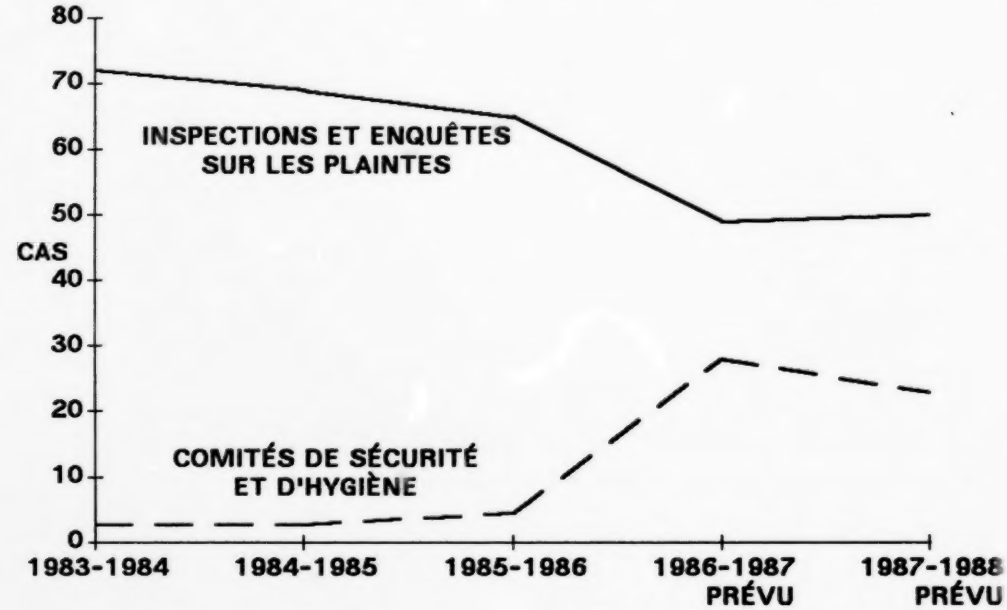


Tableau 14 : Nombre moyen de cas traités par année-personne d'AAT

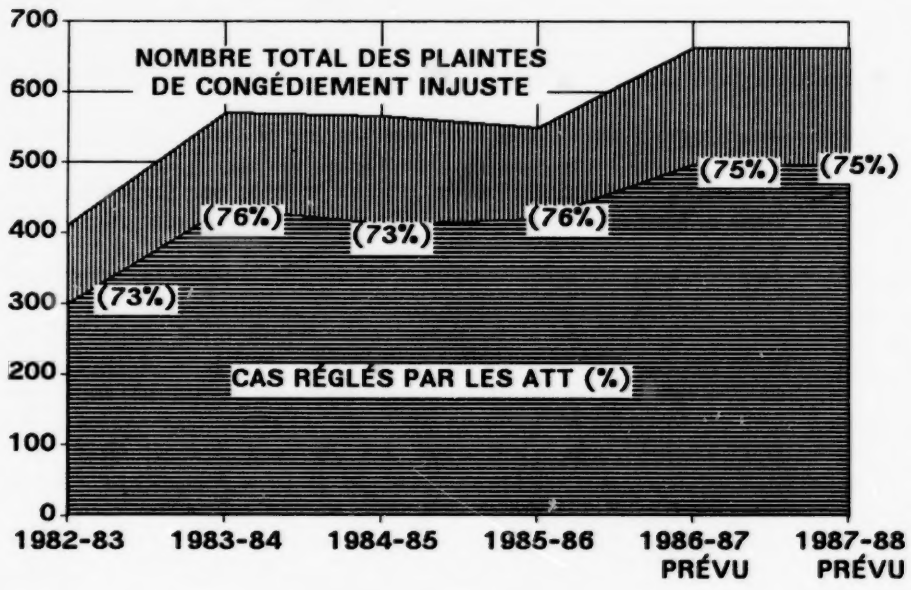


Le tableau 13 confirme l'augmentation prévue des activités concernant les comités de sécurité et d'hygiène au travail et les représentants. La baisse des activités d'inspection résulte d'une réaffectation des ressources en vue d'aider les entreprises à créer ces comités et à nommer des représentants. On prévoit que les ressources seront progressivement libérées à mesure que les comités et les représentants seront créés ou nommés, selon le cas, et qu'ils assumeront leur rôle et leurs responsabilités. Les activités d'inspection reviendront alors à la normale et viseront surtout les industries, secteurs et entreprises qui présentent un risque élevé d'accidents ou un taux élevé de plaintes et d'infractions.

Mesure d'efficacité : la disposition de la partie III du Code canadien du travail relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs non syndiqués. Ces mesures visent à offrir aux plaignants un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère aux AAT la responsabilité de tenter de résoudre le différend.

Lorsque l'intervention d'un AAT ne règle pas le différend, le plaignant, dans la plupart des cas, demande au Ministre de nommer un arbitre. Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de l'efficacité de ces derniers à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employés. Le tableau 15, ci-dessous, montre que le taux de réussite moyen de l'ordre de 75 % a été maintenu en dépit des conditions pour le moins médiocres de l'économie et de l'emploi au cours des dernières années.

Tableau 15 : Cas de congédiement injuste réglés par les agents des affaires du travail



Programmes non législatifs : les besoins de cet élément s'élèvent à 7 462 000 $ et à deux années-personnes. Il comprend le Programme de formation syndicale, dont le maintien a été approuvé en 1986-1987. Ce Programme, qui apporte une aide financière aux syndicats pour la formation de leurs membres, a été jugé efficace pour ce qui est d'améliorer l'accessibilité et la qualité de la formation syndicale au Canada. À l'avenir, le Programme cherchera, entre autres, à accroître la qualité des cours et des outils de formation et à renforcer les mécanismes de contrôle et de vérification en vue d'assurer l'utilisation efficace des sommes octroyées aux organisations. La recherche de moyens propres à favoriser les bonnes relations patronales-syndicales au Canada se poursuit.

Élaboration des politiques, gestion et administration : le pourcentage des ressources consacrées à cet élément par rapport à celles consacrées à l'ensemble de l'activité Services généraux aux travailleurs est présenté au tableau 16. Ces fonctions de soutien à l'administration et à la politique s'expriment mieux en pourcentage de l'activité, étant donné que les ressources qui y sont affectées dépendent largement des charges de travail décrites dans les deux éléments précédents.

Tableau 16 : Pourcentage des ressources consacrées à l'élément Élaboration des politiques, gestion et administration par rapport à l'ensemble de l'activité

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Années-personnes	99 (22 %)	93 (23 %)	75 (23 %)
Dépenses (en milliers de dollars)	6 735 (19 %)	6 761 (22 %)	5 246 (21 %)

C. Politiques et Communications

Objectifs

Orienter et diriger la politique du Programme du Travail; fournir des analyses, des recherches et de l'information sur les questions du travail; participer à des organismes internationaux du travail; diffuser les programmes et les politiques de Travail Canada; favoriser un climat de travail constructif et faire avancer la cause des femmes dans leur quête de l'égalité au travail.

Description

L'activité Politiques et Communications comprend l'analyse, la gestion et l'orientation, assurées par les soins des bureaux du Ministre, de la Sous-ministre et du sous-ministre adjoint (Politiques), l'analyse et l'élaboration d'une politique socio-économique liée aux affaires du travail, la prestation et l'analyse de données sur le marché du travail, la coordination et la participation à des organismes internationaux et fédéraux-provinciaux, la promotion et le renforcement des efforts des femmes en vue d'atteindre l'égalité sur le marché du travail, et la diffusion des programmes, politiques, lois et services du Ministère.

Quatre éléments la constituent : Gestion générale, politique et liaison, Services centraux d'analyse, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, et Communications.

Gestion générale, politique et liaison : cet élément s'occupe de la gestion générale du Programme, participe à l'élaboration et à la coordination des politiques favorables à un meilleur climat syndical, analyse et élabore la politique relative aux questions socio-économiques qui intéressent les travailleurs, entretient des liens avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et des organismes internationaux; il tient systématiquement le Ministre au courant des politiques de façon à ce qu'il puisse s'acquitter de ses responsabilités ministérielles et autres, favorise la consultation et autres initiatives connexes entre le gouvernement et les syndicats en vue d'améliorer le climat des relations du travail et d'inciter les travailleurs à participer au processus décisionnel; il seconde la Sous-ministre dans son rôle de membre du conseil de direction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité; il coordonne la participation du Canada à des organismes internationaux et fédéraux-provinciaux s'occupant de questions du travail, en particulier à l'Organisation internationale du travail (OIT) et à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), et tient un centre de documentation en matière de législation ouvrière, lequel offre des services d'analyse et de recherche dans ce domaine aux autres ministères et administrations, ainsi qu'au public. Cet élément comprend les activités des bureaux du Ministre et de la Sous-ministre, une Division des affaires publiques, le bureau du sous-ministre adjoint (Politiques), ainsi que la Direction des politiques et de la liaison.

Services centraux d'analyse : cet élément comprend le nouveau Bureau de renseignements sur le travail, dont le mandat est de recueillir, d'analyser et de diffuser une vaste gamme de données et de renseignements sur le processus de la négociation collective et de mener des travaux d'analyse dans le domaine de l'économie du travail et des relations industrielles. L'élément offre un service d'information aux spécialistes des relations industrielles et administre l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail, composée du Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), du Programme d'affectation d'employés (PAE) et du Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT). Les ressources consacrées à l'ensemble de la gestion du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, y compris l'élaboration des politiques, les recommandations au Cabinet concernant les désignations, l'analyse économique, le contrôle du programme et la liaison avec les autres ministère concernés par ce dossier ont été transférées de cet élément, où elles figuraient au dernier Plan de dépenses, à l'activité Adaptation des travailleurs (voir pages 44 à 47).

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : cet élément effectue des recherches, des analyses et des études de principe sur les questions ouvrières qui touchent de près les femmes, dont le travail à temps partiel; il collabore étroitement avec d'autres directions du Ministère afin de voir à ce que les politiques, programmes et activités tiennent compte des préoccupations des femmes. Le Bureau sensibilise les employeurs, les employés, les groupes d'intérêt et le grand public aux problèmes des femmes au travail grâce à son centre de consultation, à ses expositions, à son programme de publications, à sa participation à des conférences et à des colloques et à ses allocutions; il fournit des conseils spécialisés sur les problèmes des femmes en emploi à des forums interministériels, fédéraux-provinciaux, nationaux et internationaux; il gère un programme annuel de publication comprenant la parution de conclusions de recherches, de tendances statistiques, ainsi que de développements et de comparaisons en matière de législation; il sert de centre de consultation sur les questions relatives aux femmes en emploi pour les chercheurs, les enseignants, les étudiants et d'autres personnes intéressées et administre un programme de subventions conçu en vue de faciliter les projets et les événements portant ou influant sur les questions des femmes en emploi.

Communications : cet élément s'occupe de l'ensemble de la planification, de l'élaboration et de la coordination de programmes ministériels globaux de communication destinés à rejoindre les publics cibles du Ministère, de même que de la prestation de conseils, de connaissances et de services professionnels et techniques en communication à toutes les activités du Programme. Les activités de l'élément reflètent l'attitude ministérielle pro-active en matière de communication et se fondent sur divers moyens, dont les relations avec les médias, l'analyse des reportages, le suivi des questions de l'heure, l'édition, la réalisation de montages audiovisuels, de diapositives et de bandes magnétoscopiques et les éléments d'exposition et de publicité. Les événements spéciaux, y compris les principales allocutions, annonces et réunions du Ministre, sont également coordonnés, et des campagnes de publicité sélective, par le canal des médias nationaux et régionaux, sont entreprises à l'égard de la législation, de la réglementation et des politiques gouvernementales et ministérielles.

Sommaire des ressources

Les dépenses relatives à l'activité Politiques et Communications représenteront environ 7 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1987-1988 et 18 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 17 : Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	4 025	65	4 107	63	11 572	64
Services centraux d'analyse	5 785	65	7 834	73	5 359	84
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	1 130	13	1 070	13	951	12
Communications	1 778	19	1 783	20	1 666	26
	12 718	162	14 794	169	19 548	186

Les dépenses de fonctionnement représentent 83,8 % et les subventions et contributions, 16,0 % des dépenses de 1987-1988.

Explication de la différence : la diminution des années-personnes, comparativement à l'exercice financier 1985-1986, est surtout attribuable au transfert de 15 années-personnes à l'activité Services généraux aux travailleurs pour la mise en application des modifications au Code du travail, à l'expiration des ressources temporaires et au transfert de la Direction de l'adaptation des travailleurs à l'activité Adaptation des travailleurs. La diminution des dépenses (6,9 millions de dollars) est surtout attribuable à une baisse des années-personnes, à la suspension du paiement de la subvention de 5 millions de dollars au Centre canadien du marché du travail et de la productivité en raison de la réduction budgétaire de février 1986, à la réduction des crédits au titre des programmes de contributions (0,9 million de dollars) et aux dépenses engagées pour la tenue, en 1985-1986, d'une conférence régionale de l'Organisation internationale du travail à Montréal (0,6 million de dollars).

Tableau 18 : Résultats financiers en 1985-1986
(en milliers de dollars et années-personnes)

	1985-1986					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion générale, politique et liaison	11 572	64	10 483	55	1 089	9
Services centraux d'analyse	5 359	84	5 199	91	160	(7)
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	951	12	1 075	13	(124)	(1)
Communications	1 666	26	1 341	23	325	3
	19 548	186	18 098	182	1 450	4

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget principal des dépenses en 1985-1986 est due surtout aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour la tenue d'une conférence de l'Organisation internationale du travail;	0,5
• les crédits supplémentaires pour la mise en application des modifications au Code canadien du travail;	0,1
• l'annulation de crédits en raison du gel discrétionnaire des dépenses de février 1986;	(0,5)
• les transferts internes d'autres activités pour couvrir l'augmentation des coûts, notamment au titre des contributions au Programme de formation en technologie et au Programme syndical-gouvernemental d'affectation d'employés, des coûts relatifs à l'élaboration de la politique du programme devant succéder au Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et des coûts supérieurs aux crédits supplémentaires accordés pour la tenue de la conférence de l'OIT;	1,2
• des crédits supplémentaires pour l'accroissement des activités d'élaboration des politiques dans le domaine de l'adaptation des travailleurs;	0,2

- les crédits supplémentaires au titre du Programme syndical-gouvernemental d'affectation d'employés et du Programme de formation en technologie. 0,2

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion générale, politique et liaison : les besoins de cet élément s'élèvent à 4 025 000 $ et à 65 années-personnes. La consultation avec les partenaires économiques demeure une priorité en 1987-1988. Le secteur des Politiques sera de plus en plus au centre des efforts tentés en vue d'assurer la pleine participation du monde ouvrier aux grandes consultations du gouvernement concernant l'élaboration et l'examen des politiques et des programmes, et il continuera d'exercer son rôle d'informateur lors de discussions avec les dirigeants syndicaux et patronaux. L'élan imprimé par les récentes réunions des ministres du Travail aux relations fédérales-provinciales sera maintenu. Cet élément joue aussi un rôle prépondérant dans un grand nombre d'enjeux et dans les rapports avec des groupes de travailleurs. La privatisation, la déréglementation et le commerce extérieur, par exemple, sont des sujets délicats qui nécessitent un surcroît d'efforts.

Bien que les activités de politiques et de liaison doivent satisfaire à des critères temporels, indicateur nécessaire du rendement, leur nature ne se prête pas facilement à une mesure officielle du rendement. Ces exigences de temps sont surveillées par un système de suivi des projets et par un examen régulier des plans de travail annuels.

Services centraux d'analyse : les besoins de cet élément s'élèvent à 5 785 000 $ et à 65 années-personnes. Au cours de 1987-1988, l'élément prendra en charge l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail (IRMT) (voir page 21).

En 1986-1987, le Système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives (SARICC) a été mis sur pied sous l'égide du Bureau de renseignements sur le travail. Le SARICC est un système automatisé intégré de recouvrement de données qui constituera une source centrale d'information sur les conventions et la négociation collective; il permettra au Ministère de répondre aux demandes d'information des secteurs public et privé.

Il existe des mesures officielles du rendement pour les tâches qui peuvent être mesurées quantitativement. Outre un système de suivi des projets pour tous les programmes et un examen régulier des plans de travail, ces mesures comprennent un cadre d'évaluation de la qualité et de la quantité des tâches statistiques, un système de contrôle des publications visant à assurer leur à-propos, ainsi que des systèmes de mesure du rendement à la suite de demandes de renseignements. La satisfaction des clients à l'égard de la qualité et de la gamme des services offerts par le Bureau de renseignements sur le travail sera évaluée sous peu par sondage. Les publications contenant des données et des renseignements ont été améliorées grâce à des ajouts traitant de façon plus exhaustive les questions de négociation collective. Une évaluation du Programme syndical-gouvernemental d'affectation d'employés, qui constituait le projet pilote du Programme d'affectation d'employés, a été réalisée en 1985-1986.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : les besoins de cet élément s'élèvent à 1 130 000 $ et à 13 années-personnes. En 1987-1988, le Bureau exécutera un programme complet d'activités découlant de son mandat de recherche et d'élaboration de politiques. Le Bureau collaborera étroitement avec les autres directions du Ministère afin de voir à ce que les politiques, les programmes et les activités tiennent pleinement compte des préoccupations des femmes au travail. Les développements sur le travail à temps partiel demeureront une question prioritaire pour le Bureau dans la poursuite de ses activités de recherche, d'analyse et de politique. Le résultat des enquêtes menées par Travail Canada auprès des employeurs et des travailleurs à temps partiel relevant de l'administration fédérale a été diffusé en 1986 et contribuera, dans une large mesure, à l'élaboration de politiques et d'options législatives au cours de 1987-1988. Le Bureau poursuivra par ailleurs ses activités de formation et de sensibilisation du public tout en continuant d'examiner et d'évaluer ses publications, ses expositions et ses autres activités d'information en vue de les rendre aussi efficaces et pertinentes que possible.

Une part importante des ressources de cet élément est consacrée à des activités de recherche et d'élaboration de politiques qui se prêtent mal à la quantification. Un mécanisme d'examen régulier des plans de travail est en place et un processus d'évaluation interne, qui fait appel à des experts indépendants pour l'évaluation des travaux de recherche effectués sous contrat, a été mis sur pied. Les publications du Bureau de la main-d'oeuvre féminine continuent de susciter un vif intérêt, et l'on enregistre une augmentation des invitations à participer à des conférences et colloques par l'envoi de représentants ou d'expositions.

Communications : les besoins de cet élément s'élèvent à 1 778 000 $ et à 19 années-personnes. L'efficacité du processus de communication est mesurée au moyen de l'analyse de la sensibilisation et des changements d'attitude chez les publics cibles, du contrôle et de l'évaluation des réactions du public et des médias et des demandes de renseignements, de l'évaluation des expositions publiques et des événements spéciaux, et des sondages périodiques de l'opinion et du degré de sensibilisation à la suite de campagnes publicitaires spéciales et de la diffusion de publications importantes.

D. Adaptation des travailleurs

Objectif

Appliquer la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs et élaborer le nouveau Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) avec la coopération des provinces et du secteur privé.

Description

Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs prévoit le versement de prestations aux travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie ou de graves perturbations économiques dans un secteur d'activité ou dans une région désignée, ou les deux, ainsi que les coûts administratifs connexes liés à l'élaboration et à la gestion des programmes et au fonctionnement de l'Office d'aide à l'adaptation pour les travailleurs, conformément aux exigences de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Cette activité prévoit le versement de prestations de maintien du revenu de dernier recours et vise une population de travailleurs âgés qui ont été licenciés de certains secteurs d'activité désignés à l'échelle nationale ou à l'échelle régionale. En règle générale, les bénéficiaires de prestations d'adaptation ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, sont mal qualifiés pour profiter d'autres programmes d'adaptation ou peuvent difficilement trouver un emploi dans d'autres secteurs en raison de leur âge, de leur faible scolarité et de leur manque de compétence spécialisée due à leurs longs états de service dans un seul secteur d'activité. En prévision de la mise sur pied du Programme d'adaptation des travailleurs âgés, destiné à remplacer le programme susmentionné, aucune nouvelle désignation nationale ou régionale n'a été faite depuis février 1986.

À la suite d'un examen exhaustif de la politique régissant le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, on a mené une série de consultations auprès des provinces, des entreprises et des syndicats à l'automne de 1985 et au printemps de 1986 afin de déterminer les besoins permanents d'aide à l'adaptation des travailleurs âgés qui perdent leur emploi en raison de licenciements massifs ou de fermetures d'usine et qui n'ont aucune possibilité immédiate de se trouver un nouvel emploi. Il s'est dégagé de ces consultations que l'adaptation posait de graves difficultés pour les travailleurs âgés.

Dans le Budget de février 1986, le gouvernement a annoncé son intention de mettre sur pied un nouveau programme d'aide avec la coopération des provinces, des entreprises et des syndicats et d'y affecter 125 millions de dollars échelonnés sur la période de planification budgétaire se terminant le 31 mars 1991.

Peu après le dépôt du Budget, la proposition fédérale a été officiellement présentée à tous les gouvernements provinciaux. Au cours de l'été et de l'automne de 1986, le ministre du Travail a rencontré ses homologues provinciaux pour discuter de la proposition fédérale et pour étudier les moyens par lesquels les provinces pourraient participer à la conception, au financement et à l'application du Programme. Depuis, le gouvernement fédéral n'a cessé d'encourager les provinces à se joindre à lui pour lancer cette initiative.

Quatre éléments ont été définis au sein de cette activité : Prestations nationales, Prestations régionales, Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs et Élaboration et gestion des programmes. Ce dernier élément est nouveau et a été établi pour tenir compte du transfert des ressources ministérielles de soutien de cette activité qui, dans les plans de dépenses précédents, avaient été affectées à l'activité Politiques et Communications, au titre de l'élément Services centraux d'analyse.

Sommaire des ressources

Les dépenses relatives à l'activité Adaptation des travailleurs représenteront environ 51 % du total des dépenses du Programme en 1987-1988 et 1 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 19 : Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	72 000	-	71 800	-	51 769	-
Prestations régionales	24 500	-	12 000	-	7 909	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	427	6	541	7	494	6
Élaboration et gestion des programmes	141	2	395	6	-	-
	97 068	8	84 736	13	60 172	6

Les subventions prévues par la loi au titre des prestations d'adaptation pour les travailleurs représentent 99,4 % des dépenses de 1987-1988.

Explication de la différence : l'augmentation des dépenses durant la période est due à l'accroissement du nombre de prestataires dans les secteurs d'activité désignés, tant à l'échelle nationale (textiles, vêtement, chaussure et tannage) qu'à l'échelle régionale, résultant de l'augmentation du nombre de travailleurs licenciés dans ces secteurs.

Tableau 20 : Résultats financiers en 1985-1986
(en milliers de dollars et années-personnes)

	1985-1986					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations nationales	51 769	-	34 300	-	17 469	-
Prestations régionales	7 909	-	9 094	-	(1 185)	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	494	6	384	6	110	-
Élaboration et gestion des programmes	-	-	-	-	-	-
	60 172	6	43 778	6	16 394	-

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget principal en 1985-1986 résulte surtout des crédits supplémentaires de 15,7 millions de dollars accordés pour couvrir l'augmentation des indemnités versées à un nombre de réquérants plus élevé que prévu et des crédits supplémentaires de 0,1 million de dollars, pour couvrir des coûts administratifs excédentaires attribuables à l'augmentation du nombre de demandes.

Données sur le rendement et justification des ressources

Les besoins de cette activité s'élèvent à 97 068 000 $ et à huit années-personnes.

Prestations nationales : les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage ont fait l'objet, le 18 août 1982, d'une désignation nationale en vertu de la Loi PAT pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 17 août 1985. Ces désignations étaient rétroactives jusqu'au 1er mai 1978. Le 24 juillet 1985, ces désignations ont été prolongées pour un an, soit du 18 août 1985 au 17 août 1986. En 1985-1986, le secteur du textile et du vêtement a représenté environ 85 % des dépenses du Programme (PAT). Les dépenses imputées au Programme reflètent les mises à pied survenues dans l'industrie pendant les années de forte croissance des importations. La révision de la politique gouvernementale en matière d'importations, qui entrera en vigueur le 1er janvier 1987, et l'expiration de la désignation de ces secteurs entraîneront une réduction des dépenses à long terme.

Prestations régionales : au total, 23 désignations régionales d'industries ont été faites en vertu de la Loi PAT, 12 dans le cadre du Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAAIM) et 11 aux termes du Programme modifié d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PMAIM). La plupart des désignations régionales sont venues à expiration, et il en sera de même pour les dernières en février 1987. Les dépenses à ce titre augmenteront par rapport à l'ensemble des dépenses pendant plusieurs années avant de diminuer en raison de la fin des désignations.

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs : l'Office, organisme indépendant quasi judiciaire et composé de représentants des entreprises, du milieu syndical et du gouvernement, décide quelles sont les demandes de certification de licenciement qui satisfont aux critères de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. La tâche principale du Secrétariat consiste à mener des enquêtes en vue d'aider l'Office à rendre ses décisions. Les mesures du rendement que l'Office juge à propos pour 1987-1988 sont énoncées ci-après.

Charge de travail : la charge de travail est fonction du nombre de demandes de certification, lequel dépend de la situation économique des secteurs désignés. Il est prévu que le nombre de demandes de certification diminuera jusqu'à 60 % du volume de 1985-1986 en raison de la fin des désignations nationales et de la plupart des désignations régionales, en août 1986. Bon nombre des demandes ont trait à des licenciements vieux de deux ans ou plus.

Efficacité : la meilleure mesure de l'efficacité est le taux d'achèvement des enquêtes. L'arriéré du Secrétariat a baissé considérablement depuis un an et, par conséquent, le temps moyen de traitement des cas est passé de quinze semaines l'année dernière à dix semaines au milieu de 1986-1987. Bien que la chute prévue du nombre de demandes puisse apporter des améliorations à ce chapitre, cet indicateur sera néanmoins touché par le départ d'employés expérimentés en raison du démantèlement progressif du Programme PAT.

Élaboration et gestion des programmes : cet élément de l'activité est chargé de l'élaboration du projet de Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) et de la gestion courante du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs. Les dépenses refléteront le niveau d'activité de ces programmes.

E. Indemnisation des accidents

Objectif

Administrer le Programme d'indemnisation des accidents du gouvernement fédéral.

Description

Cette activité consiste à veiller à ce que les travailleurs du gouvernement fédéral, les marins marchands, les détenus d'établissements fédéraux ou leurs personnes à charge reçoivent une indemnité pour les accidents subis en cours d'emploi, conformément à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, à la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et au Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers.

Les réclamations présentées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État sont jugées par les commissions provinciales des accidents du travail. Les indemnités accordées deviennent alors des paiments législatifs et sont versées aux requérants par les commissions au nom du gouvernement fédéral. Les frais d'administration des commissions liés aux réclamations fédérales sont supportés par le gouvernement fédéral. Les coûts liés aux réclamations présentées par les employés de sociétés d'État sont recouvrables auprès de ces organismes, ce qui n'est pas le cas des réclamations présentées par les employés des ministères.

Les indemnités prévues par la Loi sur l'indemnisation des marins marchands sont déterminées par la Commission d'indemnisation des marins marchands, un organisme fédéral, et versées par l'employeur aux marins. À l'heure actuelle, 17 paiements mensuels supplémentaires sont versés par Travail Canada à des veuves de marins marchands décédés lors d'un accident survenu avant le 1er mai 1965, conformément à l'article 31 de la Loi.

Travail Canada juge les réclamations d'indemnités présentées par les détenus d'établissements fédéraux au nom du Solliciteur général du Canada. Les indemnités sont versées par Travail Canada et remboursées par le Solliciteur général du Canada.

Cette activité comprend trois éléments : Indemnisation des employés de l'État, Indemnisation des marins marchands et Administration, qui comprend également l'indemnisation des détenus de pénitenciers.

Sommaire des ressources

Les dépenses de cette activité représenteront environ 17 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1987-1988 et 4 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 21 : Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	60 080	-	55 305	-	51 562	-
Indemnisation des marins marchands	10	-	14	-	10	-
Administration	1 348	38	1 528	47	1 649	56
	61 438	38	56 847	47	53 221	56
Moins recettes*	29 200	-	25 705	-	21 956	-
Dépenses nettes	32 238	38	31 142	47	31 265	56

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État qui servent à couvrir les indemnités et les dépenses de fonctionnement connexes (voir tableaux 32 et 33, page 60).

Les frais d'indemnisation prévus par la loi représentent 95,8 % des dépenses de 1987-1988.

Explication de la différence : la diminution de 18 années-personnes s'explique principalement par l'expiration des ressources temporaires et par l'affectation d'années-personnes à l'activité Services généraux aux travailleurs pour la mise en application des modifications apportées au Code du travail. Les dépenses et les sommes recouvrées des sociétés d'État ont toutes deux augmenté en raison de l'augmentation des paiements d'indemnités aux travailleurs blessés.

Tableau 22 : Résultats financiers en 1985-1986
(en milliers de dollars et années-personnes)

	1985-1986					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	51 562	-	46 320	-	5 242	-
Indemnisation des marins marchands	10	-	14	-	(4)	-
Administration	1 649	56	1 336	42	313	14
	53 221	56	47 670	42	5 551	14
Moins recettes*	21 956	-	23 330	-	(1 374)	-
Dépenses nettes	31 265	56	24 340	42	6 925	14

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État qui servent à couvrir les indemnités et les frais d'administration connexes.

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et le Budget principal en 1985-1986 est attribuable principalement :

- à des crédits supplémentaires s'élevant à 6,3 millions de dollars destinés à compenser des comptes débiteurs impayés;
- à des crédits supplémentaires accordés pour 12 années-personnes en vue de conserver le système manuel de traitement des réclamations jusqu'à ce que l'automatisation de la fonction soit menée à terme.

Données sur le rendement et justification des ressources

Au cours de l'année budgétaire 1987-1988, les priorités de cette activité seront les suivantes : l'évaluation et l'examen continus du Programme actuel de réparation des accidents pour les fonctionnaires fédéraux, avec étude supplémentaire des autres solutions législatives et administratives. Outre les efforts consentis au niveau interne en vue d'améliorer l'administration de cette activité, le Ministère entreprendra un examen du Programme d'indemnisation des employés de l'État et facturera les ministères fédéraux pour les indemnités versées à leurs employés.

Indemnisation des employés de l'État : dans ce cas, les indemnités sont déterminées par les commissions provinciales des accidents du travail, dont les décisions échappent au contrôle du Programme. L'ensemble des indemnités varie également selon le nombre d'accidents et le coût des services médicaux dans la province où les indemnités sont versées. L'exécution du Programme fait néanmoins l'objet de mesures de l'efficience et de l'économie, c'est-à-dire que l'on évalue le nombre de demandes traitées par année-personne utilisée dans les régions et le coût du traitement par réclamation, comme l'indiquent les tableaux 23 et 24 respectivement, à la page suivante.

Les tableaux 23 et 24 indiquent une augmentation de la production par année-personne et une diminution correspondante du coût par réclamation, selon les estimations des conseillers quant aux répercussions de l'automatisation du traitement des réclamations sur les années-personnes. Toutefois, ces chiffres seront réexaminés dès que la conversion au système automatisé aura été menée à terme et que les employés se seront familiarisés avec le système.

Indemnisation des marins marchands : dans ce cas, les réclamations sont reçues, examinées ou renvoyées par la Division de l'indemnisation des accidents de Travail Canada à la Commission d'indemnisation des marins marchands. Sauf dans le cas de 17 veuves de marins qui reçoivent de faibles suppléments mensuels du gouvernement, toutes les indemnités sont versées par les employeurs qui doivent souscrire à une assurance pour couvrir ce risque.

Administration : cet élément comprend les ressources humaines et financières consacrées à l'administration de l'activité. Les frais d'administration relatifs à l'indemnisation des détenus de pénitenciers fédéraux sont également inclus.

Tableau 23 : Réclamations traitées par année-personne[1]

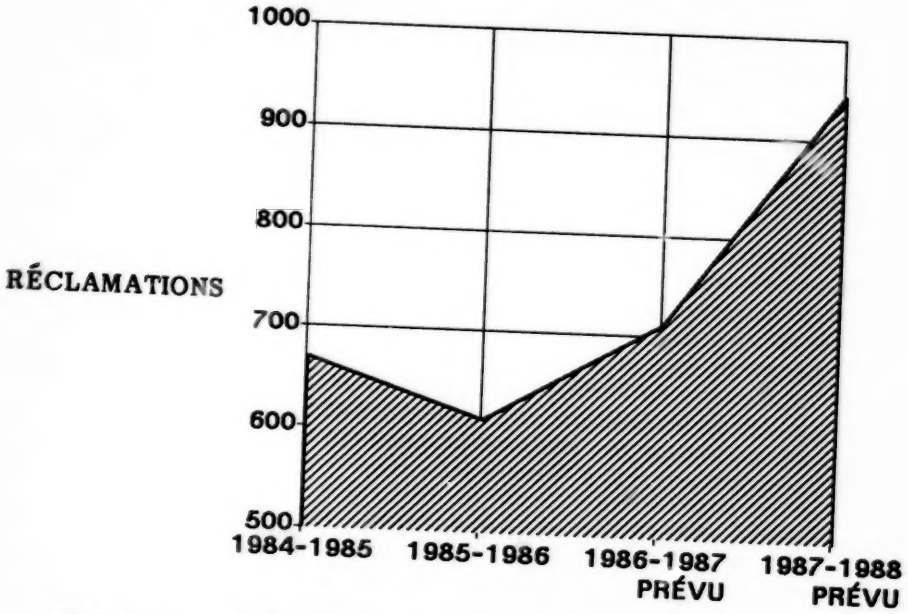
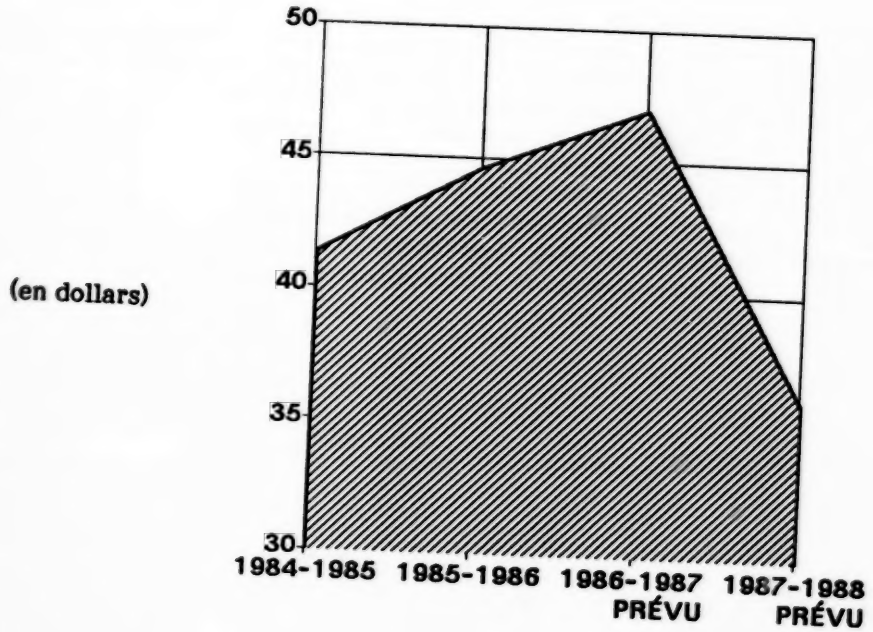


Tableau 24 : Coût d'administration par réclamation[1]



1. Les ressources (en années-personnes et en dollars) sont celles des opérations régionales seulement.

F. Administration

Objectif

Fournir au Ministère des services de soutien administratif et de consultation efficaces.

Description

Cette activité voit à la prestation de services de consultation et de soutien au Ministère dans les domaines suivants : personnel (planification, dotation, classification, relations du travail); finances et administration (comptabilité, attribution de marchés, locaux, gestion du matériel); services d'information (élaboration de systèmes, traitement de texte et de données, archives, bibliothèque); services intégrés (planification à long terme et opérationnelle, vérification, évaluation).

Cette activité comprend la gestion globale du Programme et des services communs centralisés, y compris les services à caractère consultatif et ceux qui assurent la mise en oeuvre permanente de systèmes de gestion à l'intention tant de la haute direction que des employés du Ministère.

Elle comprend également la bibliothèque du Ministère, qui possède une vaste collection permanente de livres, de périodiques et de revues, ainsi que d'autres documents touchant le domaine du travail et mis à la disposition des employés de Travail Canada, des professionnels du travail, des chercheurs et d'autres personnes intéressées.

Sommaire des ressources

Les dépenses engagées en regard de cette activité représenteront environ 5 % de l'ensemble des dépenses du programme en 1987-1988, et 20 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 25 : Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et années-personnes)

	Budget des dépenses 1987-1988		Prévu 1986-1987		Réel 1985-1986	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration	9 618	175	11 178	186	11 612	187

Les dépenses de fonctionnement représentent 99,7 % des dépenses de 1987-1988.

Explication de la différence : la réduction des ressources en 1987-1988 est en partie associée au transfert d'années-personnes et des crédits salariaux s'y rattachant à l'activité Services généraux aux travailleurs en vue de la mise en application des modifications au Code du travail. Les dépenses ont été plus élevées en 1985-1986 en raison du coût d'acquisition, par le Ministère, d'un ordinateur central (1,8 million de dollars) de même qu'en 1986-1987, exercice au cours duquel cette activité a dû assumer des frais considérables de mise au point et d'entretien des systèmes.

Tableau 26 : Résultats financiers en 1985-1986
(en milliers de dollars et années-personnes)

	1985-1986					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration	11 612	187	9 062	178	2 550	9

Explication de la différence : la différence entre les dépenses réelles et le Budget principal de 1985-1986 est attribuable principalement :

	(en millions de dollars)
• aux crédits supplémentaires affectés à l'acquisition d'un ordinateur central;	1,8
• à des annulations de fonds à la suite du gel des dépenses discrétionnaires en février 1986;	(0,2)
• aux transferts d'autres activités en vue de compenser les dépenses liées en grande partie à la mise en oeuvre des systèmes automatisés.	0,9

Données sur le rendement et justification des ressources

À l'heure actuelle, la seule mesure globale du rendement de cette activité qui soit jugée applicable est la tendance qu'affiche le pourcentage des ressources totales consacrées à l'Administration, comme l'indique le tableau 27. La proportion des dépenses de fonctionnement et des années-personnes consacrées à cette activité a sensiblement diminué, et il est prévu que cette tendance se maintiendra.

Les grands projets prévus pour 1987-1988 porteront sur l'adaptation permanente du personnel du Ministère à la suite du réaménagement des effectifs, l'élaboration d'un programme de détachement, l'intensification de la délégation

des pouvoirs et l'accroissement des responsabilités des ministres et des ministères, le développement de la bureautique et des grands systèmes à l'appui des programmes du Ministère, ainsi que la mise en oeuvre de la politique du gouvernement au chapitre de la sécurité.

On a instauré des mesures du rendement et de la productivité à tous les niveaux de cette activité, et on continuera de les suivre de près en vue d'évaluer l'efficacité et l'efficience de l'exécution des services. Un certain nombre de domaines où les données sur la charge de travail sont quantifiables disposent déjà de systèmes. Là où c'est possible, on établit un rapport entre la charge de travail et l'utilisation des ressources, et des normes types ont été élaborées afin d'obtenir une mesure significative du rendement. Voici quelques exemples de ces mesures : le Personnel mesure le temps d'exécution de la dotation et de la classification, la Bibliothèque surveille le volume des demandes de catalogage, de dépouillement et de consultation, le Service de traitement de texte compte le nombre des pages qui arrivent et qui sortent, le Service de traitement des données mesure le volume des données qui arrivent, les Finances surveillent le temps de traitement des déclarations des Commissions d'indemnisation des accidents du travail, et le Service de gestion des documents enregistre le nombre de dossiers sortis.

Tableau 27 : Pourcentage des ressources consacrées à l'administration par rapport à l'ensemble des ressources du Ministère

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Années-personnes	175 (20 %)	186 (21 %)	187 (23 %)
Dépenses (en milliers de dollars)	9 618 (5 %)	11 178 (6 %)	11 612 (8 %)

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Les besoins financiers du Programme du Travail, par article, sont présentés au tableau 28.

Tableau 28 : Détails des besoins financiers par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Personnel			
Traitements et salaires	34 645	33 334	28 863
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	52 040	47 575	42 784
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	5 190	4 253	4 429
Autres frais touchant le personnel	8	8	-
	91 883	85 170	76 076
Biens et services			
Transport et communications	4 169	3 821	2 912
Information	2 152	1 891	1 378
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des fonctionnaires et des marins marchands	8 040	7 730	8 778
Autres services professionnels et spéciaux	4 406	4 782	3 722
Location	407	473	423
Achat de services de réparation et d'entretien	362	513	312
Services publics, fournitures et approvisionnements	1 032	1 026	757
Toutes autres dépenses	729	570	1 474
	21 297	20 806	19 756
Total des dépenses de fonctionnement	113 180	105 976	95 832
Capital	740	2 122	2 705
Paiements de transfert	105 955	94 392	74 709
Total des dépenses	219 875	202 490	173 246
Moins recettes à valoir sur le crédit	29 200	25 705	21 956
Total des dépenses (net)	190 675	176 785	151 290

2. Besoins en personnel

Les frais touchant le personnel du Programme du Travail s'élèvent à 91 883 000 $ et représentent 81 % des dépenses de fonctionnement totales et 51 % des dépenses nettes totales du Programme (voir les tableaux 29 et 30).

Figure 29 : Détails des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1987-1988
	1987-1988	1986-1987	1985-1986		
Gestion	42	40	38	51 400-100 700	67 466
Scientifique et professionnelle					
Économique, sociologie et statistique	26	32	27	15 116-67 700	52 226
Bibliothéconomie	8	8	8	21 932-50 712	32 521
Génie	33	16	16	24 845-79 200	60 010
Administration et service extérieur					
Médiation et conciliation	21	21	23	14 939-62 268	55 871
Services administratifs	90	83	67	14 810-58 562	36 764
Gestion des finances	9	8	11	16 161-57 980	45 427
Administration des programmes	241	239	223	14 939-62 268	43 362
Gestion des systèmes d'ordinateurs	21	21	21	20 103-65 808	44 701
Services d'information	10	11	10	14 581-57 980	46 041
Organisation et méthodes	3			14 413-57 980	47 744
Gestion du personnel	14	13	15	22 940-63 870	40 300
Achat et approvisionnement	3	2	2	15 192-57 980	34 505
Soutien administratif					
Traitement mécanique des données	12	12	12	14 338-39 870	27 165
Commis aux écritures et aux règlements	173	160	195	13 887-34 086	23 374
Secrétariat, sténographie et dactylographie	100	105	103	13 569-34 304	24 543
Exploitation					
Services divers	3	3	3	13 754-44 350	23 593
Technique					
Dessin et illustrations	1	2	2	17 248-44 693	27 851
Techniciens divers	4	-	2	13 568-59 792	39 112
Soutien des sciences sociales	29	27	33	13 568-62 028	37 542
Soutien technologique et scientifique	34	6	6	15 078-54 620	36 115
Autres	10	12	11		52 808

Nota : Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1986. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

Tableau 30 : Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Médiation et conciliation	62	61	65
Services généraux aux travailleurs	442	411	326
Politiques et Communications	162	169	186
Adaptation des travailleurs	8	13	6
Indemnisation des accidents	38	47	56
Administration	175	186	187
	887	887	826

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 53 % du Budget principal du Programme pour 1987-1988. Le tableau 31 est un sommaire de toutes les dépenses de Travail Canada au chapitre des subventions et des contributions, y compris les subventions prévues en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et du Programme d'indemnisation des marins marchands.

Tableau 31 : Détail des subventions et contributions (en dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Subventions			
Appui aux activités qui contribuent à la réalisation des objectifs du Programme de sécurité et de santé professionnelles	20 000	16 000	16 000
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	15 000	10 000	-
Comité canadien mixte de publicité pour la prévention des incendies	10 000	10 000	-
Association canadienne des chefs de pompiers	25 000	25 000	-
Aide financière aux syndicats et aux centrales syndicales pour leur permettre de mettre sur pied des cours de formation	5 000	5 000	8 000
Aide financière aux projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail	25 000	25 000	10 000
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	96 500 000	83 800 000	59 678 479
Indemnisation des marins marchands	10 000	14 000	10 265
Appui aux activités qui contribuent à la réalisation des objectifs de Travail Canada	-	62 000	79 535
Travaux spéciaux de recherches dans le domaine du travail (recherches spéciales)	-	-	40 000
Centre canadien du marché du travail et de la productivité	-	-	5 000 000
Conseil syndical du Commonwealth	-	-	30 000
	96 610 000	83 967 000	64 872 279
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 188 000	4 058 000	3 892 156
Aux organisations centrales de travailleurs ou autres grandes associations non affiliées au Congrès du travail du Canada en vue de promouvoir et d'améliorer les programmes de formation syndicale	1 285 000	1 245 000	1 213 580
À des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués, pour la formation syndicale	1 455 000	1 412 000	1 221 479
Au Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique	415 000	403 000	399 300
Au Programme d'affectation d'employés	890 000	100 000	-
Au Programme sur les répercussions de la technologie	1 050 000	285 000	-
Au Fonds d'aide pour les affaires du travail	62 000	-	-
Aux projets de qualité de la vie au travail	-	-	393 102
Au Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	-	2 173 000	1 832 317
Au Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	-	749 000	629 163
Au Programme de formation en technologie	-	-	256 099
	9 345 000	10 425 000	9 837 196
	105 955 000	94 392 000	74 709 475

4. Recettes

Tableau 32 : Recettes à valoir sur le crédit (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Sommes recouvrables auprès des sociétés d'État au titre du versement d'indemnités	29 200	25 705	21 956

Ces recettes sont à valoir directement sur le crédit. Les paiements d'indemnités versées aux employés accidentés des sociétés d'État et les frais d'administration connexes sont recouvrés auprès de ces sociétés et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères.

Le tableau 33 donne un aperçu des sommes relatives reçues des sociétés d'État.

Tableau 33 : Sommes (en milliers de dollars) recouvrées des sociétés d'État, par client important, en 1985-1986

Société de développement du Cap-Breton	10 480
Société des postes canadiennes	3 541
Ressources Eldorado limitée	1 239
Société canadienne des ports	938
Énergie atomique du Canada limitée	677
Autres clients	3 772
Total partiel	20 647
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	1 306
Autres recouvrements	3
Total des sommes recouvrées	21 956

5. Coût net du Programme

Tableau 34 : Coût net du Programme pour 1987-1988 (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Plus autres dépenses	Coût total du programme	Moins les recettes	Coût net prévu 1987-1988	Coût net prévu 1986-1987
Ensemble du Programme du Travail	219 875	6 327[1]	226 202	29 200	197 002	182 566[2]

1. Des coûts additionnels de 6 327 000 $ comprennent : (en milliers de dollars)

- l'espace de bureau offert sans frais par Travaux publics; 5 325
- les contributions de l'employeur aux primes et coûts d'assurance offertes sans frais par le Conseil du Trésor; 830
- les services communs offerts sans frais par Approvisionnements et Services; 122
- les prestations d'indemnisation des travailleurs offertes sans frais par ce Ministère. 50

2. Ce montant comprend :

- les prévisions des dépenses en 1986-1987; 176 785
- d'autres services offerts par le Programme du Travail en 1986-1987. 5 781

B. Autres renseignements

1. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés représentés par un agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont d'une durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation quand elles viennent à expiration.

Quand les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou sur le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail dans le but de lui permettre de choisir, parmi plusieurs façons, celle de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties à régler leur différend. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont pas le droit légalement de déclencher une grève ou un lock-out.

Quand le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut alors décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale pour déclencher une grève ou un lock-out, sept jours après la date de la décision.

Le Ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur qu'il choisit à l'extérieur de la fonction publique pour sa compétence reconnue en matière de relations industrielles. La procédure qu'il emploie est en général plus formelle que celle des conciliateurs. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties à conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il fait ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le Ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties, et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la communication du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

La médiation est aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une menace de grève possible ou réelle. On entend par médiation préventive l'intervention d'un agent du Service fédéral de médiation et de conciliation au cours de la durée d'une convention collective. Elle vise à aider les parties à résoudre, pendant la durée de la convention, les problèmes qui pourraient devenir des obstacles à la négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter le règlement des conflits par la négociation plutôt que par l'opposition en assurant un climat de travail plus stable.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La Loi exige que les conventions collectives renferment un mécanisme pour le règlement final de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour émettre une décision sans appel et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La Loi interdit de plus aux employeurs et aux agents négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales. Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et comment faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause au moyen de la négociation.

Le Ministre peut également nommer des commissions d'enquêtes industrielles qui enquêteront et présenteront des rapports sur des questions importantes de relations industrielles; leurs recommandations ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.

2. Emplacement des bureaux de Travail Canada

Le tableau 35 montre la répartition géographique des bureaux de Travail Canada. Le siège central est situé à Hull et les bureaux régionaux se trouvent à Moncton, pour la région de l'Atlantique, à Montréal, pour la région du Saint-Laurent, à Ottawa, pour la région de la capitale, à Toronto, pour la région des Grands Lacs, à Winnipeg, pour la région du centre, et à Vancouver, pour la région des montagnes.

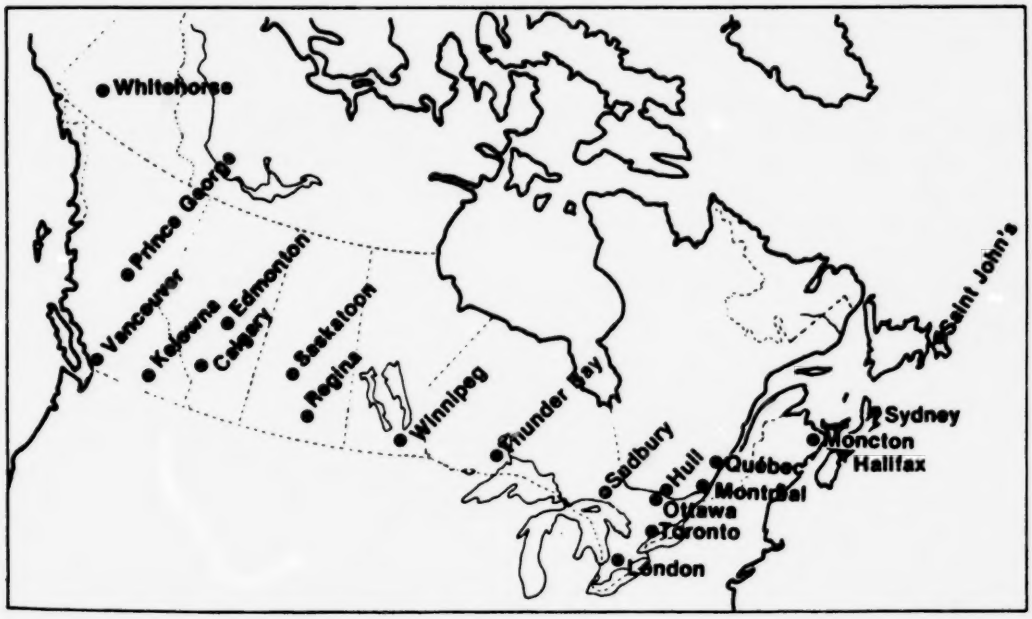



Tableau 35 : Répartition géographique des bureaux de Travail Canada